


**BELEIDSTELSELANALISE VAN MILITÊRE OPLEIDING
IN DIE SUID-AFRIKAANSE NASIONALE WEERMAG**

deur

ABRAHAM J.A. COETZEE



Proefskrif ingelewer ter voldoening aan die vereistes vir die graad PhD in Openbare en Ontwikkelingsbestuur in die Fakulteit Ekonomiese en Bestuurswetenskappe aan die Universiteit van Stellenbosch.

Promotor: Prof. G.S. Cloete

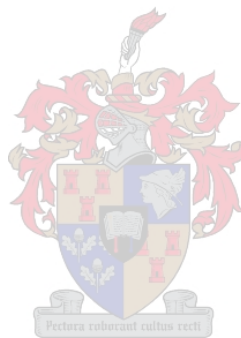
Medepromotor: Prof. E.S.G. Greyling

Maart 2003

VERKLARING

Ek, die ondergetekende, verklaar hiermee dat die werk in hierdie proefskrif vervat, my eie oorspronklike werk is en dat ek dit nie vantevore in die geheel of gedeeltelik by enige universiteit ter verkryging van 'n graad voorgelê het nie.

HANDTEKENING

DATUM

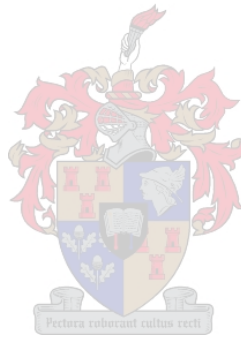
OPSOMMING

BELEIDSTELSELANALISE VAN MILITÊRE OPLEIDING IN DIE SUID-AFRIKAANSE NASIONALE WEERMAG

Grense bestaan in 'n globale ekonomiese omgewing slegs ten einde die soewereiniteit van volke te bevestig. Moderne militêre intervensies hierteenoor is gewikkel in 'n stryd om internasionale brandpunte te stabiliseer. Te midde van hierdie stryd is die Suid-Afrikaanse Nasionale Weermag in 'n toetstand van verandering, onderweg na 'n ondersteuningsrol tot die Afrika-Renaissance en opheffingsopdrag van die Suid-Afrikaanse samelewing. Die Suid-Afrikaanse regering veg teen armoede, ongeletterdheid en werkloosheid wat 'n oorvloed algemene werkers bied, teenoor 'n skaarsste aan spesialisvaardighede, gemeet teen die Nasionale Kwalifikasieraamwerk. Die Nasionale Weermag hierteenoor, poog om vir die ruggraat van die Nasionale Weermag, die Onderoffisier, 'n betekenisvolle militêre ontwikkelingsopleidingbeleid daar te stel. Hierdie ontwikkelingsopleidingsbeleid moet nie slegs aan die ekonomiese beperkings van die Verdedigingsbegroting voldoen nie, maar moet ook aan die ontwikkelingspotensiaal en vaardighede van hierdie groep erkenning verleen.

'n Literatuuroorsig sowel as 'n empiriese ondersoek na die militêre ontwikkelingsopleidingsbeleid van onderoffisiere ten opsigte van die verskillende weermagsdele in die Nasionale Weermag toon dat die Weermag tot 18,2% van die personeelbegroting aan opleiding spandeer. Te midde van hierdie tendens hou militêre ontwikkelingsopleiding nie tred met die veranderende opleidingsbeleidstelsels in Suid-Afrika nie en kan die effektiwiteit daarvan in 'n geïntegreerde militêre ontwikkelingsopleidingstelsel verbeter word. Die ondersoek het bepaal dat daar veral leemtes bestaan in die militêre ontwikkelingsopleidingsbeleid, aangesien leerders in die Suid-Afrikaanse Leër aan veel meer kursusvereistes moet voldoen as hulle gelykes in die ander weermagsdele. Verder is die standaard van die kurrikulums van die verskillende opleidingskursusse ook nie dieselfde nie. Beide hierdie probleme sou opgelos kon word deur middel van een verantwoordelike, gesamentlike opleidingsdepartement in die Nasionale Weermag.

In 'n emosionele beskerming van 'n weermagsdeelkultuur, skep die Nasionale Weermag 'n opleidingsbegrotingsmonster, waar sewe verskillende opleidings-eenhede dieselfde opleiding verskaf. Die verskillende ontwikkelingsopleidings-kurrikulums, met die uitsondering van 'n beperkte aantal weermagsdele wat unieke opleiding verskaf, kan gemaklik onder die vaandel van een of twee Nasionale Weermagsdeeleenhede aangebied word. Hierdie gedagte sal steuning verleen aan die Een Mag en Gesamentlike Operasionele gedagte van die Nasionale Weermag. Verder sal hierdie visie verseker dat die Nasionale Weermag eerstens bestaan binne 'n Nasionale Weermag kultuur, gevolg deur 'n Weermagsdeelkultuur wat gerugsteun word deur 'n funksionele kultuur.



SUMMARY

POLICY SYSTEM ANALYSIS OF MILITARY TRAINING IN THE SOUTH AFRICAN NATIONAL DEFENCE FORCE

Borders in a global economy market exist only to determine the sovereignty of nations. Modern military interventions on the other hand are caught up in a struggle to stabilise international focal points. In the midst of this struggle, is the South Africa National Defence Force, in a process of change on the way to a supportive role to the African Renaissance and an upliftment mandate of the South African society. The South African government is caught in a battle against poverty, illiteracy and unemployment of an abundance of general workers, opposing a shortage of speciality skills measured against the National Qualifications Framework. The National Defence Force in contrast, attempts to create a meaningful military development training policy for the backbone of the National Defence Force, the non-commissioned officer. This military development training policy should not only adhere to economic restrictions of the Defence Budget, but should also acknowledge the potential and skills of this specific group.

A literature survey as well as an empirical study of the non-commissioned officer's military development training policy in respect of the different arms of service in the National Defence Force shows that up to 18% of the personnel budget is spent on training. In the midst of this tendency, military development training does not keep up with changing training policy systems in South Africa, and that its effectiveness should therefore be improved in an integrated military developmental training system. The study has found that there are gaps in the military developmental training policy where learners in the South African Army have to meet far more course requirements than their peers in other Arms of the Service. Furthermore, the standard of curricula of the different training courses is not the same. Both these problems could be solved by way of one responsible, joint training department in the National Defence Force.

In an emotional protection of a defence force culture, the National Defence Force creates a training budget monster, where seven different training units' supply the same training. According to the different developmental training curriculums, with small exceptions of arms of service specific training, developmental training could easily be presented in one or two separate National Defence Force Units. This idea will support the concept of one force and joint operations. In addition this idea will ensure that the National Defence Force exists within a National Defence Force culture followed by an arm of service culture that is supported by a functional culture.



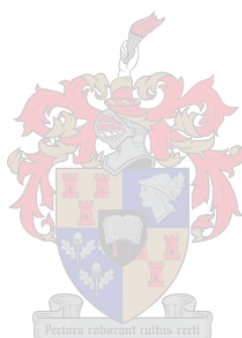
The first time I heard the term “Information Age” I was tantalized. I knew about the Iron Age and Bronze Age, periods of history named for the new materials men used to make their tools and weapons. These were specific eras. Then I read about academics predicting that countries will be fighting over the control of information, not natural resources . . . It sounds nonsensical because information isn’t as tangible and measurable as the materials that defined previous ages, but information has become increasingly important to us. The information revolution is just beginning.

Bill Gates, *The Road Ahead* (in Davies *et al.*, 1998:137)



ERKENNING

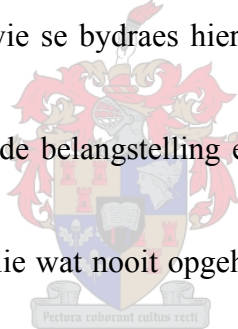
Hiermee wil ek graag erkenning gee aan die Suid-Afrikaanse Vloot op wie se koste ek my navorsing kon voltooi. Ek bedank ook my ouers vir addisionele ondersteuning. Ek is opreg dankbaar vir die belegging wat hulle in my gemaak het. Sonder hulle hulp sou ek beslis nie my navorsing kon voltooi het nie.



DANKBETUIGING

Ek betuig hiermee my innige dank aan elkeen van die volgende persone wat bygedra het tot die voltooiing van hierdie navorsing:

- My promotor, prof. G.S. Cloete (Universiteit van Stellenbosch) en medepromotor prof. E.S.G. Greyling (Randse Afrikaanse Universiteit) vir hul voortdurende onderskraging, aanmoediging en akademiese ondersteuning.
- Dr. I.H. Meyer vir sy insig met die ontwikkeling van hierdie navorsing.
- Prof. E. Schwella en dr. I.H. Meyer vir hul bereidwilligheid om as eksterne eksaminatore op te tree.
- Die bevelvoerders van SAS SALDANHA, kaptein (SA Vloot) R.L.N. Erleigh en E.H. Lochner vir hulle volgehoue hulp en insig tydens spesifieke werksomstandighede.
- Aan elk van die individue wat 'n bydrae gelewer het, vir hul lojaliteit, vriendelikheid en hulp, sonder wie se bydraes hierdie navorsing nooit moontlik sou gewees het nie.
- My familie, wie se deurlopende belangstelling en aanmoediging 'n bron van inspirasie was.
- My skoonouers en skoonfamilie wat nooit opgehou het om my aan te moedig en te ondersteun nie.
- Vir al die tyd, afwesigheid en matelose geduld, aan my twee dierbare kinders, Letitia en Abri - baie dankie.
- My vrou, Thea, wat my gehelp het om my ambisie te vervul, my hoop te laat realiseer en my droom te laat waar word.
- Aan my Hemelse Vader vir die voortdurende seën en ongelooflike onderskraging deur my lewe en veral deur die tyd van my navorsing.



INHOUDSOPGAWE

	Bladsy
Verklaring	i
Opsomming	ii
Summary	iv
Erkenning	vii
Dankbetuiging	viii
 HOOFSTUK 1: ALGEMENE INLEIDING EN ORIËTERING	1
1.1 ALGEMENE OORSIG	1
1.2 PROMBLEEMSTELLING	3
1.3 NAVORSINGSDOELSTELLING	4
1.4 NAVORSINGSHIPOTESE	4
1.5 NAVORSINGSTRUKTUUR	6
1.6 AARD VAN NAVORSING	8
1.7 NAVORSINGSMETODOLOGIE EN WERKSWYSE	9
1.7.1 Literatuuroorsig	9
1.7.2 Empiriese ondersoeke	9
1.8 AFBAKENING VAN DIE NAVORSINGSGEBIED	10
 HOOFSTUK 2: BELEIDSTELSELANALISE-BENADERING	11
2.1 INLEIDING	11
2.2 KONTEKS VAN DIE ONTWIKKELING VAN BELEIDSANALISE	11
2.3 BEGRIPSOMSKRYWING	15
2.3.1 Beleid	15
2.3.2 Openbare beleid	16
2.3.3 Openbare beleidstipes	17
2.3.4 Openbare beleidsanalise	18

2.4	METODOLOGIESE BENADERINGS TOT OPENBARE BELEIDSANALISE	20
2.4.1	Beleidsstelselanalise	22
2.4.2	Elemente van beleidsstelselanalise	24
2.4.3	Vergelykende beleidsanalise	31
2.4.3.1	Metodes van vergelykende analise	32
2.5	SINTESE	33

HOOFSTUK 3: TEORETIESE PERSPEKTIEWE VAN OPLEIDING 34

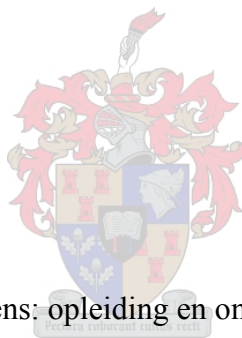
3.1	INLEIDING	34
3.2	KONTEKS VAN DIE ONTWIKKELING VAN OPLEIDING	34
3.3	MENSLIKEHULPBRONBESTUUR	38
3.3.1	Menslikehulpbronvoorsiening	41
3.3.2	Menslikehulpbroninstandhouding	41
3.3.3	Menslikehulpbronontwikkeling	42
3.4	BEGRIPSAFBAKENING	44
3.4.1	Onderwys	44
3.4.2	Onderrig	45
3.4.3	Leer	45
3.4.4	Vaardigheidsopleiding	46
3.4.5	Uitkomsgebaseerde opleiding	47
3.4.6	Afstandsonderrig	47
3.5	BENADERINGS TOT OPLEIDING	48
3.5.1	Demokratiese benadering	50
3.5.2	Andragogieke benadering	50
3.5.2.1	Volwasseneleerders besluit oor hul eie geletterdheidsbehoeftes	51
3.5.2.2	Volwasseneleerders ontwikkel en implementeer hul eie geletterdheid	53
3.5.2.3	Volwasseneleerders se evaluering van hul eie geletterdheid	53
3.5.3	Stelselbenadering	54
3.5.3.1	Opleidingstelsel	55
3.5.3.2	Kenmerke van opleidingstelselanalise	58



3.6	OPLEIDINGSTRATEGIE	63
3.7	STAPPE IN DIE ONTWERP VAN EFFEKTIEWE OPLEIDINGS-PROGRAMME	67
3.8	SINTESE	75

HOOFSTUK 4: OPLEIDINGSKONTEKS VAN DIE DEPARTEMENT VAN VERDEDIGING 78

4.1	INLEIDING	78
4.2	KONTEKS VAN DIE ONTWIKKELING VAN DIE DEPARTEMENT VAN VERDEDIGING	78
4.3	BEGRIPSAFBAKENING	83
4.3.1	Demokrasie	84
4.3.2	Integrasie	84
4.3.3	Transformasie	85
4.3.4	Diversiteit	86
4.3.5	Siviele beheer	87
4.3.6	Vredesoperasies	88
4.3.7	Militêre professionalisme	88
4.3.8	Die Witskrif oor Staatsdiens: opleiding en onderrig	89
4.3.9	Rekenaargesteundeopleiding	91
4.3.10	Fisiese vereistes	92
4.3.11	Opleidingsprofiel	93
4.3.12	Koste-effektiewe opleiding	93
4.4	DIE SAMESTELLING VAN DIE DEPARTEMENT VAN VERDEDIGING	94
4.4.1	Visie en missie van die Departement van Verdediging	98
4.5	DIE SAMESTELLING VAN DIE SEKRETARIAAT VAN VERDEDIGING	99
4.5.1	Visie en missie van die Sekretariaat van Verdediging	99
4.6	DIE SAMESTELLING VAN DIE SUID-AFRIKAANSE NASIONALE WEERMAG	99



4.6.1 Visie en missie van die Suid-Afrikaanse Nasionale Weermag	102
4.6.2 Die simboliek van die Suid-Afrikaanse Nasionale Weermag-embleme	102
4.6.3 Strategie van die Suid-Afrikaanse Nasionale Weermag	102
4.6.4 Opleiding in die Suid-Afrikaanse Nasionale Weermag	108
4.6.5 Ontwikkelingskursusse in die Suid-Afrikaanse Nasionale Weermag	111
4.7 SINTESE	114

HOOFSTUK 5: OPLEIDINGSKONTEKS VAN DIE SUID-AFRIKAANSE LEËR

5.1 INLEIDING	117
5.2 KONTEKS VAN DIE ONTWIKKELING VAN DIE SUID-AFRIKAANSE LEËR	117
5.3 SAMESTELLING VAN DIE SUID-AFRIKAANSE LEËR	121
5.3.1 Visie en missie van die Suid-Afrikaanse Leër	122
5.3.2 Die simboliek van die Suid-Afrikaanse Leër-embleem	122
5.4 ONTWIKKELINGSOPLEIDING BINNE DIE SUID-AFRIKAANSE LEËR	122
5.5 DIE SUID-AFRIKAANSE LEËRGIMNASIUM	123
5.5.1 Konteks van ontwikkeling van die Suid-Afrikaanse Leërgimnasium	123
5.5.2 Visie en missie van die Suid-Afrikaanse Leërgimnasium	124
5.5.3 Die simboliek van die Suid-Afrikaanse Leërgimnasium-embleem	124
5.5.4 Samestelling van die Suid-Afrikaanse Leërgimnasium	125
5.5.5 Vrywillige militêre diensopleiding	126
5.5.5.1 Profiel	127
5.5.5.2 Keuring	127
5.5.5.3 Kursusinhoud	129
5.5.6 Individuele opleiding	140
5.5.6.1 Keuring	140
5.5.6.2 Kursusinhoud	141
5.5.7 Metodiek	143
5.5.8 Onderoffisiersvorming	143

5.5.8.1 Keuring	144
5.5.8.2 Kursusinhoud	144
5.5.9 Junior onderoffisiersontwikkelingskursus	154
5.5.9.1 Profiel	154
5.5.9.2 Keuring	154
5.5.9.3 Kursusinhoud	156
5.5.10 Adjudant-offisiersontwikkelingskursus	156
5.5.10.1 Profiel	159
5.5.10.2 Keuring	159
5.5.10.3 Kursusinhoud	159
5.6 3 SUID-AFRIKAANSE INFANTERIEBATALJON	164
5.6.1 Konteks van die ontwikkeling van 3 Suid-Afrikaanse Infanteriebataljon	164
5.6.2 Visie en missie van 3 Suid-Afrikaanse Infanteriebataljon	166
5.6.3 Die simbole van 3 Suid-Afrikaanse Infanteriebataljon-embleem	167
5.6.4 Samestelling van 3 Suid-Afrikaanse Infanteriebataljon	168
5.6.5 Vrywillige militêre diensopleiding	169
5.6.5.1 Profiel	171
5.6.5.2 Keuring	171
5.6.5.3 Kursusinhoud	171
5.6.6 Individuele opleiding	174
5.6.7 Agter-gebied-beskermingskursus	174
5.6.7.1 Keuring	174
5.6.7.2 Kursusinhoud	175
5.6.8 Regimentele onderoffisierskursus	176
5.6.8.1 Profiel	176
5.6.8.2 Keuring	177
5.6.8.3 Kursusinhoud	177
5.7 DIE SUID-AFRIKAANSE LEËR GEVEGSOPLEIDING- SENTRUM	185
5.7.1 Konteks van die ontwikkeling van die Suid-Afrikaanse Leër Gevegsopleidingsentrum	185
5.7.2 Senior onderoffisier Regimentele Dienste	186
5.7.2.1 Profiel	187

5.7.2.2	Keuring	190
5.7.2.3	Kursusinhoud	190
5.7.3	Senior Onderoffisier Operasionele Dienste	195
5.7.3.1	Profiel	197
5.7.3.2	Keuring	197
5.7.3.3	Kursusinhoud	197
5.8	SINTESE	203

HOOFSTUK 6: OPLEIDINGSKONTEKS VAN DIE SUID-AFRIKAANSE LUGMAG 211

6.1	INLEIDING	211
6.2	KONTEKS VAN DIE ONTWIKKELING VAN DIE SUID-AFRIKAANSE LUGMAG	211
6.3	SAMESTELLING VAN DIE SUID-AFRIKAANSE LUGMAG	214
6.4	ONTWIKKELINGSOPLEIDING BINNE DIE SUID-AFRIKAANSE LUGMAG	215
6.5	DIE SUID-AFRIKAANSE LUGMAGGIMNASIUM	216
6.5.1	Konteks van die ontwikkeling van die Suid-Afrikaanse Lugmaggimnasium	216
6.5.2	Visie en missie van die Suid-Afrikaanse Lugmaggimnasium	216
6.5.3	Die simbole van die Suid-Afrikaanse Lugmaggimnasium-embleem	216
6.5.4	Sleutelwaardes van die Suid-Afrikaanse Lugmaggimnasium-embleem	217
6.5.5	Samestelling van die Suid-Afrikaanse Lugmaggimnasium	217
6.5.6	Basiese militêre opleiding	218
6.5.6.1	Profiel	221
6.5.6.2	Keuring	221
6.5.6.3	Kursusinhoud	221
6.5.7	Oriënteringsopleiding	224
6.5.7.1	Profiel	224
6.5.7.2	Keuring	225
6.5.7.3	Kursusinhoud	225
6.6	SUID-AFRIKAANSE LUGMAGKOLLEGE	227

6.6.1 Konteks van die ontwikkeling van die Suid-Afrikaanse Lugmagkollege	227
6.6.2 Visie en missie van die Suid-Afrikaanse Lugmagkollege	228
6.6.3 Die simboliek van die Suid-Afrikaanse Lugmagkollege-embleme	228
6.6.4 Opleidingsetiek van die Suid-Afrikaanse Lugmagkollege	228
6.6.5 Samestelling van die Suid-Afrikaanse Lugmagkollege	229
6.6.6 Junior Toesighouerskursus	229
6.6.6.1 Profiel	230
6.6.6.2 Keuring	231
6.6.6.3 Kursusinhoud	231
6.6.7 Senior Toesighouerskursus	236
6.6.7.1 Individuele fase	236
6.6.7.2 Residensiële fase	242
6.7 SINTESE	243

HOOFSTUK 7: OPLEIDINGSKONTEKS VAN DIE SUID-AFRIKAANSE VLOOT

7.1 INLEIDING	247
7.2 KONTEKS VAN DIE ONTWIKKELING VAN DIE SUID-AFRIKAANSE VLOOT	247
7.3 SAMESTELLING VAN DIE SUID-AFRIKAANSE VLOOT	251
7.3.1 Visie en missie van die Suid-Afrikaanse Vloot	252
7.3.2 Die simboliek van die Suid-Afrikaanse Vloot-embleme	252
7.4 ONTWIKKELINGSOPLEIDING IN DIE SUID-AFRIKAANSE VLOOT	252
7.5 SAS SALDANHA	253
7.5.1 Konteks van die ontwikkeling van SAS SALDANHA	253
7.5.2 Visie en missie van SAS SALDANHA	254
7.5.3 Die simboliek van die SAS SALDANHA-embleem	254
7.5.4 Sleutelwaardes van SAS SALDANHA	254
7.5.5 Samestelling van SAS SALDANHA	255
7.5.6 Aanvanklike militêre diens	255
7.5.6.1 Profiel	256

7.5.6.2	Keuring	257
7.5.6.3	Kursusinhoud	257
7.5.7	Leierskapsprogram	272
7.5.7.1	Profiel	273
7.5.7.2	Keuring	275
7.5.7.3	Kursusinhoud	275
7.5.8	Militêre Opleiding vir Manskappe Deel 2	278
7.5.8.1	Profiel	280
7.5.8.2	Keuring	280
7.5.8.3	Kursusinhoud	281
7.5.9	Militêre Opleiding vir Manskappe Deel 3	287
7.5.9.1	Profiel	288
7.5.9.2	Keuring	289
7.5.9.3	Kursusinhoud	290
7.6	SINTESE	294

HOOFSTUK 8: OPLEIDINGSKONTEKS VAN DIE SUID-AFRIKAANSE MILITÊRE GESONDHEIDSDIENS 300

8.1	INLEIDING	300
8.2	KONTEKS VAN DIE ONTWIKKELING VAN DIE SUID-AFRIKAANSE MILITÊRE GESONDHEIDSDIENS	300
8.3	SAMESTELLING VAN DIE SUID-AFRIKAANSE MILITÊRE GESONDHEIDSDIENS	303
8.3.1	Visie en missie van die Suid-Afrikaanse Gesondheidsdiens	304
8.4	ONTWIKKELINGSOPLEIDING VAN DIE SUID- AFRIKAANSE MILITÊRE GESONDHEIDSDIENS	304
8.5	SUID-AFRIKAANSE MILITÊRE GESONDHEIDS- DIENSAKADEMIE	304
8.5.1	Samestelling van Suid-Afrikaanse Militêre Gesondheids- diensakademie	304
8.5.2	Basiese opleiding	305
8.5.2.1	Profiel	305
8.5.2.2	Keuring	307

8.5.2.3	Kursusinhoud	307
8.5.3	Basiese oorbruggingsopleiding	310
8.5.3.1	Profiel	310
8.5.3.2	Keuring	310
8.5.3.3	Kursusinhoud	312
8.5.4	Junior Onderoffisiersontwikkelingskursus	312
8.5.4.1	Profiel	312
8.5.4.2	Keuring	314
8.5.4.3	Kursusinhoud	314
8.5.5	Senior Onderoffisiersontwikkelingskursus	318
8.5.5.1	Profiel	318
8.5.5.2	Keuring	318
8.5.5.3	Kursusinhoud	320
8.5.6	Adjudant-Offisiersontwikkelingskursus	322
8.5.6.1	Profiel	324
8.5.6.2	Keuring	324
8.5.6.3	Kursusinhoud	324
8.6	SINTESE	326



HOOFSTUK 9: VERGELYKENDE BELEIDSTELSELANALISE VAN MILITÊRE OPLEIDING IN DIE DEPARTEMENT VAN VERDEDIGING 330

9.1	INLEIDING	330
9.2	DIE SUID-AFRIKAANSE NASIONALE WEERMAG	330
9.3	MILITÊRE ONTWIKKELINGSOPLEIDING	334
9.3.1	Basiese Opleiding	335
9.3.2	Leierskapsprogram	342
9.3.3	Junior Toesighouerskursus	342
9.3.4	Senior Toesighouerskursus	349
9.4	SINTESE	356

HOOFSTUK 10: RIGLYNE VIR 'n EFFEKTIEWE MILITÊRE OPLEIDINGSBELEIDSTELSEL	358
10.1 INLEIDING	358
10.2 DIE KONTEKS VAN DIE BELEIDSVOORSTELLE	358
10.3 RIGLYNE VIR DIE ONTWERP VAN 'n EFFEKTIEWE MILITÊRE ONTWIKKELINGSOPLEIDINGSBELEIDSTELSEL	361
10.4 DIE ONTWERP VAN 'n KONSEP MILITÊRE ONTWIKKELINGSOPLEIDINGSBELEID EN -STRATEGIE	361
10.5 SINTESE	372
HOOFSTUK 11: BELEIDSTELSELANALISE VAN MILITÊRE ONTWIKKELINGSOPLEIDING IN DIE NASIONALE WEERMAG: SAMEVATTING VAN BEVINDINGE, GEVOLGTREKKINGS EN AANBEVELINGS	388
11.1 INLEIDING	388
11.2 KONTEKS VAN DIE NAVORSING	388
11.3 BEVINDINGE EN GEVOLGTREKKINGS	390
11.4 AANBEVELINGS	394
11.5 IMPLIKASIES	396
11.6 AANBEVELINGS VIR VERDERE NAVORSING	396
11.7 SLOTWOORD	397
BIBLIOGRAFIE	399
BYLAE A: CODE OF CONDUCT	425
BYLAE B: DIE CREDO VAN DIE ADJUDANT-OFFISIER	427
BYLAE C: DIE CREDO VAN DIE ONDEROFFISIER	428
BYLAE D: RANGSTRUKTURE IN DIE SUID-AFRIKAANSE NASIONALE WEERMAG: ONDEROFFISIERS	429

Addenda

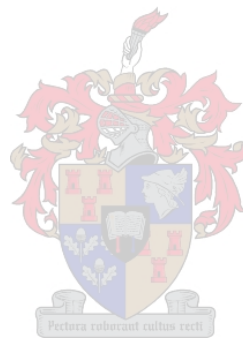
xx

Lys van figure

xxi

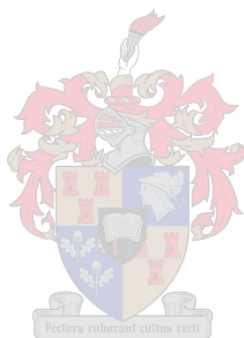
Lys van tabelle

xxv



ADDENDA

	Bladsy
Suid-Afrikaanse Nasionale Weermag	77
Suid-Afrikaanse Leër	116
Suid-Afrikaanse Lugmag	210
Suid-Afrikaanse Vloot	246
Suid-Afrikaanse Militêre Gesondheidsdiens	299



LYS VAN FIGURE

	Bladsy
Figuur 1.1 Skematiese oorsig van Hoofstuk 1	5
Figuur 1.2 Skematiese uiteensetting van die navorsing	7
Figuur 2.1 Skematiese uiteensetting van die navorsing	12
Figuur 2.2 Skematiese oorsig van Hoofstuk 2	13
Figuur 2.3 Komponente van beleidstelselanalise	23
Figuur 2.4 Elemente van beleidstelselanalise	24
Figuur 2.5 Die beleidsproses	26
Figuur 2.6 'n Eenvoudige ketting van goeie beleidsbestuur: volgehoue holistiese versterking	30
Figuur 3.1 Skematiese uiteensetting van die navorsing	35
Figuur 3.2 Skematiese oorsig van Hoofstuk 3	36
Figuur 3.3 Stelselbenadering tot die bestuur van 'n organisasie en substelsel	40
Figuur 3.4 Volwasseneleerders kontroleer hulle eie leerproses	52
Figuur 3.5 Stelselbenadering tot die bestuur van 'n opleidingstelsel	56
Figuur 3.6 Prestasieverbeteringsmoontlikhede: fokus van opleidingsprogramme	59
Figuur 3.7 Prestasieverbeteringsmoontlikhede: outoriteit by opleidingsprogramme	61
Figuur 3.8 Prestasieverbeteringsmoontlikhede: tydsduur van Opleidingsprogramme	62
Figuur 3.9 Primêre stappe ter voorbereiding van 'n opleidings- en ontwikkelingsprogram	68
Figuur 3.10 Balans tussen werknemersvermoë en opleiding teenoor posverwagtinge	69
Figuur 3.11 Leerkurwe	71

Bladsy

Figuur 4.1	Skematiese uiteensetting van die navorsing	79
Figuur 4.2	Skematiese oorsig van Hoofstuk 4	80
Figuur 4.3	Die Departement van Verdediging se bestuursvlakke van verantwoordelikheid	96
Figuur 4.4	Die organisasiestruktuur van die Departement van Verdediging	97
Figuur 4.5	Stelselmodel soos aangepas vir die Departement van Verdediging	109
Figuur 4.6	Ontwikkelingskursusse vir offisiere in die Suid-Afrikaanse Nasionale Weermag	111
Figuur 4.7	Ontwikkelingskursusse van onderoffisiere in die Suid-Afrikaanse Nasionale Weermag	114
Figuur 5.1	Skematiese uiteensetting van die navorsing	118
Figuur 5.2	Skematiese oorsig van Hoofstuk 5	119
Figuur 5.3	Opleidingsontwikkelingslyn van die onderoffisier in die Suid-Afrikaanse Leër	123
Figuur 5.4	Organogram van die Suid-Afrikaanse Leërgimnasium	125
Figuur 5.5	Opleidingsfilosofie van die Suid-Afrikaanse Leërgimnasium	126
Figuur 5.6	Organogram van die basiese opleidingsvleuel	128
Figuur 5.7	Opleidingsproses van vrywillige militêre diens vir die Leiersgroep	130-131
Figuur 5.8	Organogram van die Onderoffisiersonwikkelingskursus	144
Figuur 5.9	Oorlogvoering tydens die voor-informasie era	145
Figuur 5.10	Oorlogvoering in die informasie era	146
Figuur 5.11	Vlakke van militêre leierskapsaanwending	147
Figuur 5.12	Opleidingsproses van die Junior Onderoffisiersonwikkelingskursus	155
Figuur 5.13	Organogram van die Adjudant-offisiersonwikkelingskursus	157
Figuur 5.14	Opleidingsproses van die Adjudant-offisiersonwikkelingskursus	158
Figuur 5.15	Organogram van 3 Suid-Afrikaanse Infanteriebataljon	168
Figuur 5.16	Organogram van die basiese opleidingsvleuel	170

Figuur 5.17	Opleidingsproses van aanvanklike militêre diens vir die nie-leiersgroep	172-173
Figuur 5.18	Opleidingsproses van die Regimentele Onderoffisiërskursus	178
Figuur 5.19	Organogram van die Suid-Afrikaanse Leër-gevegsopleidingsentrum	187
Figuur 5.20	Organogram van die Onderoffisiërsontwikkelingstak	188
Figuur 5.21	Opleidingsproses van Senior Onderoffisiër Regimentele Dienste	189
Figuur 5.22	Opleidingsproses van Senior Onderoffisiër Operasionele Dienstekursus	196
Figuur 6.1	Skematiese uiteensetting van die navorsing	212
Figuur 6.2	Skematiese oorsig van Hoofstuk 6	213
Figuur 6.3	Opleidingsontwikkelingslyn van die onderoffisiër in Suid-Afrikaanse Lugmag	215
Figuur 6.4	Organogram van die Suid-Afrikaanse Lugmaggimnasium	218
Figuur 6.5	Organogram van die Basiese Militêre Opleidingsvleuel	219
Figuur 6.6	Opleidingsproses van Basiese Militêre Opleiding	220
Figuur 6.7	Opleidingsproses van oriënteringsopleiding	226
Figuur 6.8	Organogram van die Suid-Afrikaanse Lugmagkollege	229
Figuur 6.9	Opleidingsproses van die Junior Toesighouerskursus	232
Figuur 6.10	Opleidingsproses van die Senior Toesighouerskursus (individuele fase)	237
Figuur 7.1	Skematiese uiteensetting van die navorsing	248
Figuur 7.2	Skematiese oorsig van Hoofstuk 7	249
Figuur 7.3	Opleidingontwikkelingslyn van die onderoffisiër in die Suid-Afrikaanse Vloot	252
Figuur 7.4	Organogram van SAS SALDANHA	255
Figuur 7.5	Organogram van Militêre Opleiding vir Manskappe deel 1	256
Figuur 7.6	Opleidingsproses vir aanvanklike militêre diens	259-260
Figuur 7.7	Organogram van Militêre Opleiding vir Manskappe deel 2	273
Figuur 7.8	Opleidingsproses van Leierskapsprogram	274

Figuur 7.9	Opleidingsproses van Militêre Opleiding vir Manskappe deel 2	279
Figuur 7.10	Leierskaps-, bevel- en bestuursmodel	282
Figuur 7.11	Organogram van Militêre Opleiding vir Manskappe deel 3	288
Figuur 7.12	Opleidingsproses van Militêre Opleiding vir Manskappe Deel 3	290-291
Figuur 8.1	Skematiese uiteensetting van die navorsing	301
Figuur 8.2	Skematiese oorsig van Hoofstuk 8	302
Figuur 8.3	Opleidingsontwikkelingslyn van die onderoffisier in die Suid-Afrikaanse Militêre Gesondheidsdiens	304
Figuur 8.4	Organogram van die Suid-Afrikaanse Militêre Gesondheidsdiensakademie	305
Figuur 8.5	Opleidingsproses van basiese opleiding	306
Figuur 8.6	Opleidingsproses van Basiese Oorbruggingsopleiding	311
Figuur 8.7	Opleidingsproses van Junior Onderoffisiers- ontwikkelingskursus	313
Figuur 8.8	Opleidingsproses van Senior Onderoffisiers- ontwikkelingskursus	319
Figuur 8.9	Opleidingsproses van Adjudant-Offisiers- ontwikkelingskursus	323
Figuur 9.1	Skematiese uiteensetting van die navorsing	331
Figuur 9.2	Skematiese oorsig van Hoofstuk 9	332
Figuur 10.1	Skematiese uiteensetting van die navorsing	359
Figuur 10.2	Skematiese oorsig van Hoofstuk 10	360
Figuur 10.3	Konsep Militêre Ontwikkelingsopleidingsbeleid en -strategie	374-387
Figuur 11.1	Skematiese uiteensetting van die navorsing	389

LYS VAN TABELLE

	Bladsy
Tabel 2.1 Historiese en ontwikkelingsfases van beleidsanalise	14
Tabel 2.2 Beleidstipes en beleidsvlakke soos aangepas vir die Departement van Verdediging	18
Tabel 2.3 Benaderings tot beleidsanalise	21
Tabel 2.4 Stadiums in die beleidsproses en die verhouding daarvan tot probleemoplossing	27
Tabel 2.5 Klassifikasie van beleidswetenskappe soos aangepas vir die Departement van Verdediging	27
Tabel 2.6 Identifisering van die beleidsinstellings, beleidsgedrag en beleidsprosesse soos aangepas vir die Departement van Verdediging	28
Tabel 3.1 Maslow se hiërargiese teorie en Alderfer se ERG-teorie	37
Tabel 3.2 Volwasseneleerders kontroleer hulle eie leerproses	52
Tabel 3.3 Paradigmaskuif ten opsigte van opleidingstrategieë	66
Tabel 3.4 Vlakke van evaluering	74
Tabel 4.1 Sprekersgetalle in Suid-Afrika	90
Tabel 4.2 Statistiese samestelling van lede in die Departement van Verdediging per rangindeling en onderoffisiere per ranggroep	106
Tabel 4.3 Ontwikkelingslyn van onderoffisiere in die Suid- Afrikaanse Nasionale Weermag	112
Tabel 5.1 Opleidingskoste van die basiese opleidingsvlak	128
Tabel 5.2 Opleidingskoste van onderoffisiersvorming	145
Tabel 5.3 Opleidingskoste van die Adjudant-Offisiers- ontwikkelingskursus	157
Tabel 5.4 Opleidingskoste van die aanvanklike militêre diens: nie-leiersgroep	170
Tabel 5.5 Opleidingskoste van die Regimentele Onderoffisierskursus	179
Tabel 5.6 Opleidingskoste van die Senior Onderoffisier Regimentele Dienste	188

Tabel 5.7	Opleidingskoste van die Senior Onderoffisier Operasionele Dienstekursus	195
Tabel 5.8	Uiteensetting van militêre ontwikkelingskursusse in die Suid-Afrikaanse Leër	204-209
Tabel 6.1	Opleidingskoste van Basiese Militêre Opleiding	219
Tabel 6.2	Opleidingskoste van oriënteringsopleiding	225
Tabel 6.3	Opleidingskoste van die Junior Toesighouerskursus	230
Tabel 6.4	Opleidingskoste van die Senior Toesighouerskursus (individuele fase)	236
Tabel 6.5	Opleidingskoste van die Senior Toesighouerskursus (residensiële fase)	242
Tabel 6.6	Uiteensetting van Militêre Ontwikkelingskursusse in die Suid-Afrikaanse Lugmag	243-245
Tabel 7.1	Opleidingskoste van Militêre Opleiding vir Manskappe deel 1	260
Tabel 7.2	Instaatstellingsopleidingstatistiek vir Basiese Opleiding in die Suid-Afrikaanse Vloot	266
Tabel 7.3	Opleidingskoste van Seemanskap deel 1	267
Tabel 7.4	Opleidingskoste van Skadebeheer deel 1	270
Tabel 7.5	Opleidingskoste van leierskapsprogram	273
Tabel 7.6	Opleidingskoste van Militêre Opleiding vir Manskappe deel 2	278
Tabel 7.7	Opleidingskoste van Militêre Opleiding vir Manskappe deel 3 (Module A)	288
Tabel 7.8	Opleidingskoste van Militêre Opleiding vir Manskappe deel 3 (Module C)	289
Tabel 7.9	Uiteensetting van Militêre Ontwikkelingskursusse in die Suid-Afrikaanse Vloot	295
Tabel 8.1	Uiteensetting van Militêre Ontwikkelingskursusse in die Suid-Afrikaanse Militêre Gesondheidsdiens	327
Tabel 9.1	Basiese Opleiding as ontwikkelingsvereiste in die Suid-Afrikaanse Nasionale Weermag	337
Tabel 9.2	Leierskapsprogram as ontwikkelingsvereiste in die Suid-Afrikaanse Nasionale Weermag	343

Tabel 9.3	Junior Toesighouersopleiding as ontwikkelingsvereiste in die Suid-Afrikaanse Nasionale Weermag	345
Tabel 9.4	Senior Toesighouersopleiding as ontwikkelingsvereiste in die Suid-Afrikaanse Nasionale Weermag	350



HOOFSTUK 1 ALGEMENE INLEIDING EN ORIËTERING

1.1 ALGEMENE OORSIG

Die totstandkoming van 'n demokratiese Suid-Afrika op 27 April 1994 het tot die ontstaan van die Departement van Verdediging aanleiding gegee. Die integrasie van sewe voormalige weermagte in een Nasionale Weermag het die samestelling van die land se weermag onherroeplik verander. **Tans**¹ is die **Suid-Afrikaanse Nasionale Weermag**² in 'n vredesituasie wat die noodsaaklikheid van 'n groot weermag uitskakel. Die klem behoort dus van 'n kwantitatiewe na 'n kwalitatiewe strategie verskuif te word, omdat die grootte van die weermag finansiële sowel as operasionele implikasies sal hê.

Die 21ste eeu staan in sy kinderskoene, en dit is belangrik om te beseef dat die strategiese proses binne organisasies deur 'n steeds toenemende komplekse en vinnig veranderende omgewing beïnvloed sal word. Opleidingstrategieë wat tans effektiwiteit, doeltreffendheid en produktiwiteit beklemtoon, behoort op die evaluering van vaardighede en opleidingsresultate te fokus. Organisasies behoort die verantwoordelikheid te aanvaar dat die menslikehulpbronskomponent die belangrikste hoeksteen is en dat die eerste belegging van 'n organisasie in die opleiding van die hulpbrons behoort te wees. Menslikehulpbrons is die een belegging wat altyd 'n wins sal lewer indien opleiding effektief en doeltreffend plaasvind.

Die voormalige **Suid-Afrikaanse Weermag**³ het 'n tradisie en reputasie van moderne opleiding. In 'n opname in 1990 het die destydse Weermag meer as tweeduisend kursusse per jaar by nagenoeg sesig opleidingsinstellings en -eenhede aangebied. Volgens dié opname het die gemiddelde weermaglid ten minste 40% van sy/haar eerste tien jaar aan opleiding en ontwikkeling bestee. Alhoewel hierdie opleiding die

¹ Die woord **tans** en **hedendaags** sal na die jaar 2002 verwys.

² Na die Suid-Afrikaanse Nasionale Weermag sal verder as **Nasionale Weermag** verwys word.

³ Na die Suid-Afrikaanse Weermag sal verder as **Weermag** verwys word.

sleutel was tot die suksesse van die Weermag tydens die grensoorlog van die sewentiger- en tagtigerjare, regverdig hierdie tipe opleidingstatistiek logiese gevolgtrekkings rakende die vraag of opleiding in die Nasionale Weermag werklik gebalanseerd en bekostigbaar is (Walkinshaw, 1997:26-32).

Die Nasionale Weermag erken die feit dat militêre opleiding (soos in die verlede) die sleutel tot die sukses van toekomstige militêre operasies is. Opleiding in die Nasionale Weermag behels die toerus van personeel met noodsaaklike kennis, houdings en vaardighede om sodoende uitvoering te kan gee aan operasionele take, sowel as om die Nasionale Weermag se wapentuig, personeel, eenhede en toerusting te onderhou en te administreer. Dit is dan ook die rede waarom lede van die Nasionale Weermag so hoog aangeslaan word in Afrika. In toekomstige bedreigings sal die Nasionale Weermag gereed moet wees om op kort kennisgewing te ontplooi. Dit sal oorwegend onverwagte vredesoperasies wees, soos in die geval van Lesotho in 1998. Militêre opleidingsprogramme sal dus verantwoordelik wees vir die opleiding van die totale Nasionale Weermag om nasionale sekerheidsuitdagings te kan hanteer.

Gegewe huidige nasionale prioriteite en die toenemende druk wat op die Verdedigingsbegroting geplaas word, is die Departement van Verdediging genoodsaak om militêre opleiding te rasionaliseer. Rasionalisering behoort daartoe by te dra dat die Departement van Verdediging 'n militêre opleidingsbeleid aanvaar wat weer tot die koste-effektiwiteit van militêre opleiding en die toepassing van die nodig-om-te-weet-beginsel kan bydra.

Die *White Paper on Defence* (South African National Defence Force, 1996a:7) stel dit duidelik dat die Nasionale Weermag 'n gebalanseerde, moderne, bekostigbare en tegnologies aanpasbare militêre mag behoort te wees. Alle lede behoort behoorlik opgelei te wees in ooreenstemming met elke spesifieke individu se menswaardigheid en duidelik geïdentifiseerde vaardighede gebaseer op werksomstandighede. Dit is belangrik vir die Nasionale Weermag om te alle tye daarop ingestel te wees om bestaande militêre opleidingspraktyke te verbeter. Die opleidingsinhoud van kursusse behoort wetenskaplik en deur middel van kursusontwerp ontwikkel te word en van tyd tot tyd hersien te word om kursusse meer koste-effektief te maak, terwyl standarde gehandhaaf of verhoog behoort te word. Tans ondergaan die Nasionale Weermag 'n

transformasieproses wat die bestaande strukture herstruktureer om die geprojekteerde doelstellings van die Departement van Verdediging so effektief en doeltreffend moontlik na te streef. Hierdie prosesse behoort dus daarvoor voorsiening te maak dat geskikte meganismes ontwikkel word om opleidingsresultate en die professionele ontwikkeling van personeel moontlik te maak. Dit is egter noodsaaklik dat die voordele van wetenskaplike ontwikkeling tydens die veranderingsproses steeds aan die Nasionale Weermag 'n mededingende operasionele voorsprong gee.

'n Beleidstelselanalise in die konteks van beleidsgedrag, -instellings en die -proses van Gesamentlike Militêre Opleiding vir **Onderoffisiere**⁴ in die Departement van Verdediging, is nog nie vantevore uitgevoer nie. Dit is egter noodsaaklik om sodanige analise uit te voer, voordat suksesvolle en wetenskaplike veranderinge aan die huidige militêre opleidingsbeleid in die Departement aangebring kan word (vergelyk figuur 1.1 vir die skematiese oorsig van Hoofstuk 1).

1.2 PROBLEEMSTELLING

Nieteenstaande die feit dat die Weermag as 'n hoogs professionele operasionele mag beskou is, is die Nasionale Weermag onder geweldige druk om aan te pas by 'n veranderende omgewing. Die Nasionale Weermag word deur die *White Paper on Defence* (South African National Defence Force, 1996a:7) verplig om 'n gebalanseerde, moderne, bekostigbare en tegnologies aanpasbare militêre mag te wees. Vir die organisasie om aan hierdie vereistes te voldoen, is die volgende probleemareas geïdentifiseer:

- voldoen opleidingsmateriaal in die Nasionale Weermag aan internasionale standaarde, en is hierdie materiaal wetenskaplik ontwikkel?
- voldoen die opleidingsfilosofie van die Nasionale Weermag aan die nodig-om te weet-beginsel waar dit om die voorgeskrewe dagtake van individue?
- wat is die interne rol wat die Afdeling Gesamentlike Opleiding speel by die bepaling van opleidingstrategieë van die Nasionale Weermag?

⁴ **Onderoffisier** verwys ook volgens die *South African National Defence Force: Service Guide for Officers* (South African National Defence Force, 1997a:37) na ander range.

- tot watter mate het ontwikkelingsopleidingskursusse in weermagsdeelverband verander om aan die vereistes van integrasieopleiding te voldoen, en is die proses omkeerbaar ten einde te normaliseer?
- bestaan daar gemeenskaplike standaarde, prosesse en verantwoordelikhede ten tye van die werwingsproses van potensiële nuwe kandidate tussen weermagsdele?
- watter bydrae lewer basiese profiele ten opsigte van ranggroepe tot die proses om 'n wetenskaplike ontwikkeling van ontwikkelingsopleidingkurrikulums te verseker?
- tot watter mate het die implementering van die beleidsdokumente van regstellende en gelyke geleentheid van bestaande toelatingsvereistes afgesien?
- kan die koste-effektiwiteit van ontwikkelingsopleiding in die Nasionale Weermag bepaal word?
- vind daar genoegsame ontwikkelingsopleiding vir senior onderoffisiere in die Nasionale Weermag plaas?

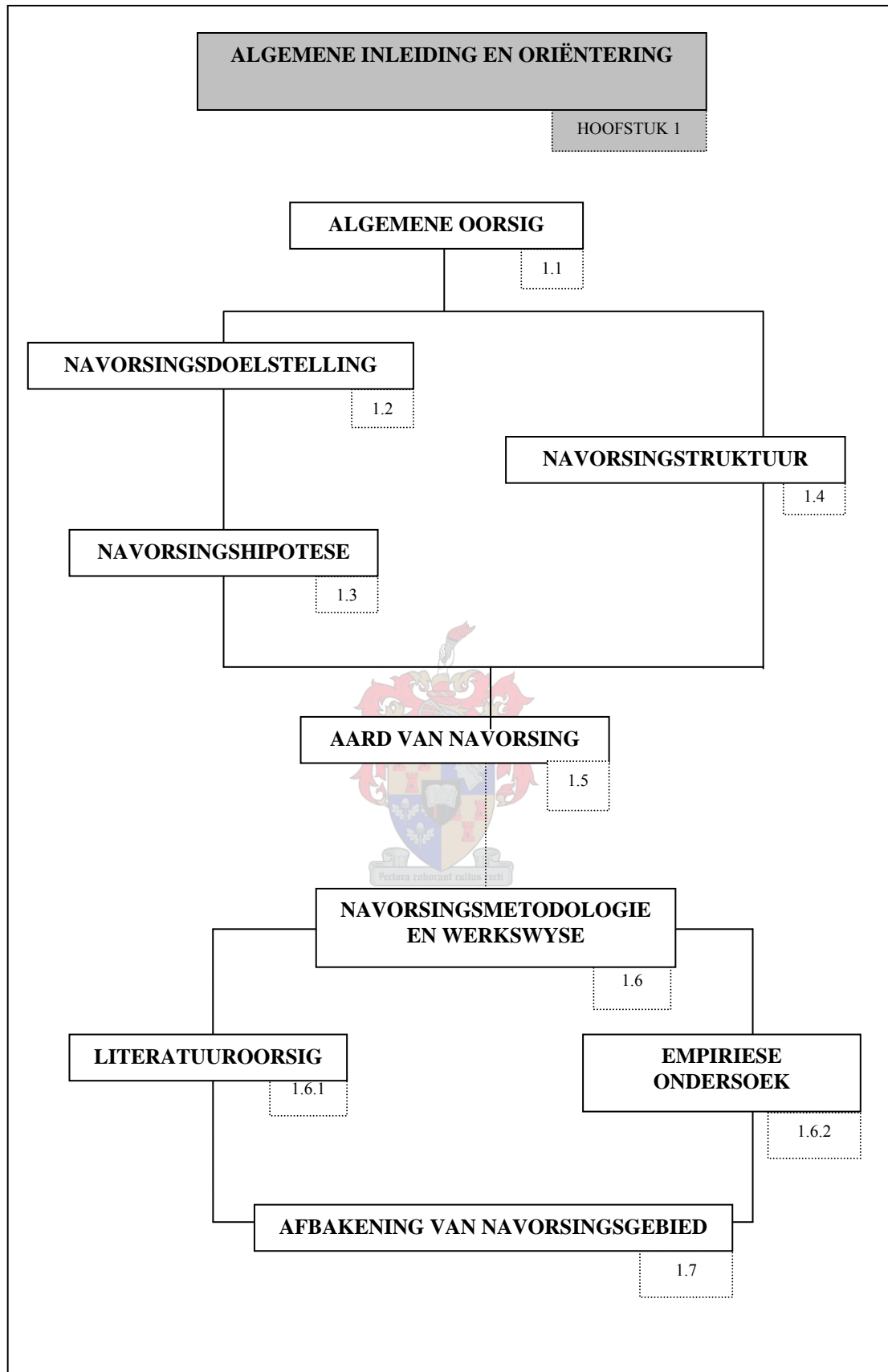
1.3 NAVORSINGSDOELSTELLING

Die doel van hierdie navorsing is om militêre opleidingsbeleid in die Nasionale Weermag aan die hand van 'n beleidstelselanalise na te vors. Verder het die navorsing ten doel om die bestuur van opleidingstelsels te ondersoek, gebreke te identifiseer en beleidsvoorstelle te maak om die bestuur van militêre opleiding te verbeter.

Die uitdaging wat uit die navorsing voortspruit, is om vas te stel watter impak kontekstuele veranderlikes (insette, prosesse en uitsette) en substantiewe veranderlikes (beleid, akteurs en omgewing) op die bestuur van militêre opleidingsbeleid het.

1.4 NAVORSINGSHIPOTESE

Die A-hipotese in hierdie navorsing is dat militêre opleiding vir onderoffisiere in die Departement van Verdediging tans gebrekkig is en nie tred hou met veranderende beleidstelsels in Suid-Afrika nie.



Figuur 1.1: Skematiese oorsig van Hoofstuk 1

Die B-hipotese (wat uit die A-hipotese voortvloei) is dat 'n enkele dinamiese, geïntegreerde militêre opleidingstelsel vir onderoffisiere in die verskillende komponente van die Nasionale Weermag die effektiwiteit van militêre opleiding sal verbeter.

1.5 NAVORSINGSTRUKTUUR

Die navorsing kan in vier dele verdeel word (vergelyk figuur 1.2 vir die skematiese oorsig van die navorsing): Die eerste gedeelte is 'n deduktiewe ondersoek, wat Hoofstukke 2 en 3 dek en oor die teoretiese oriëntering vir die navorsing handel. Die tweede gedeelte, Hoofstukke 4, 5, 6, 7 en 8, is 'n induktiewe ondersoek, en bied 'n weermagsdeel-tot-weermagsdeel-benadering tot militêre opleiding in die Nasionale Weermag. Die derde gedeelte, Hoofstukke 9 en 10, handel oor die probleemstelling en die analise van die resultate wat uit die ondersoek verkry is.

Teen hierdie agtergrond word 'n sintese van die navorsing in die vierde gedeelte, Hoofstuk elf van die vergelykende beleidnavorsing, aangebied.

Hoofstuk 2 handel oor die beleidstelselanalise as model vir openbare beleidsanalise.

Hoofstuk 3 met die opskrif **Teoretiese perspektiewe van opleiding** is 'n teoretiese raamwerk ter voorbereiding van militêre opleiding vir die 21ste eeu. Die verskillende benaderings tot opleiding word krities ontleed en bespreek. Tesame met Hoofstuk 2 bied hierdie hoofstuk die teoretiese raamwerk vir die navorsing.

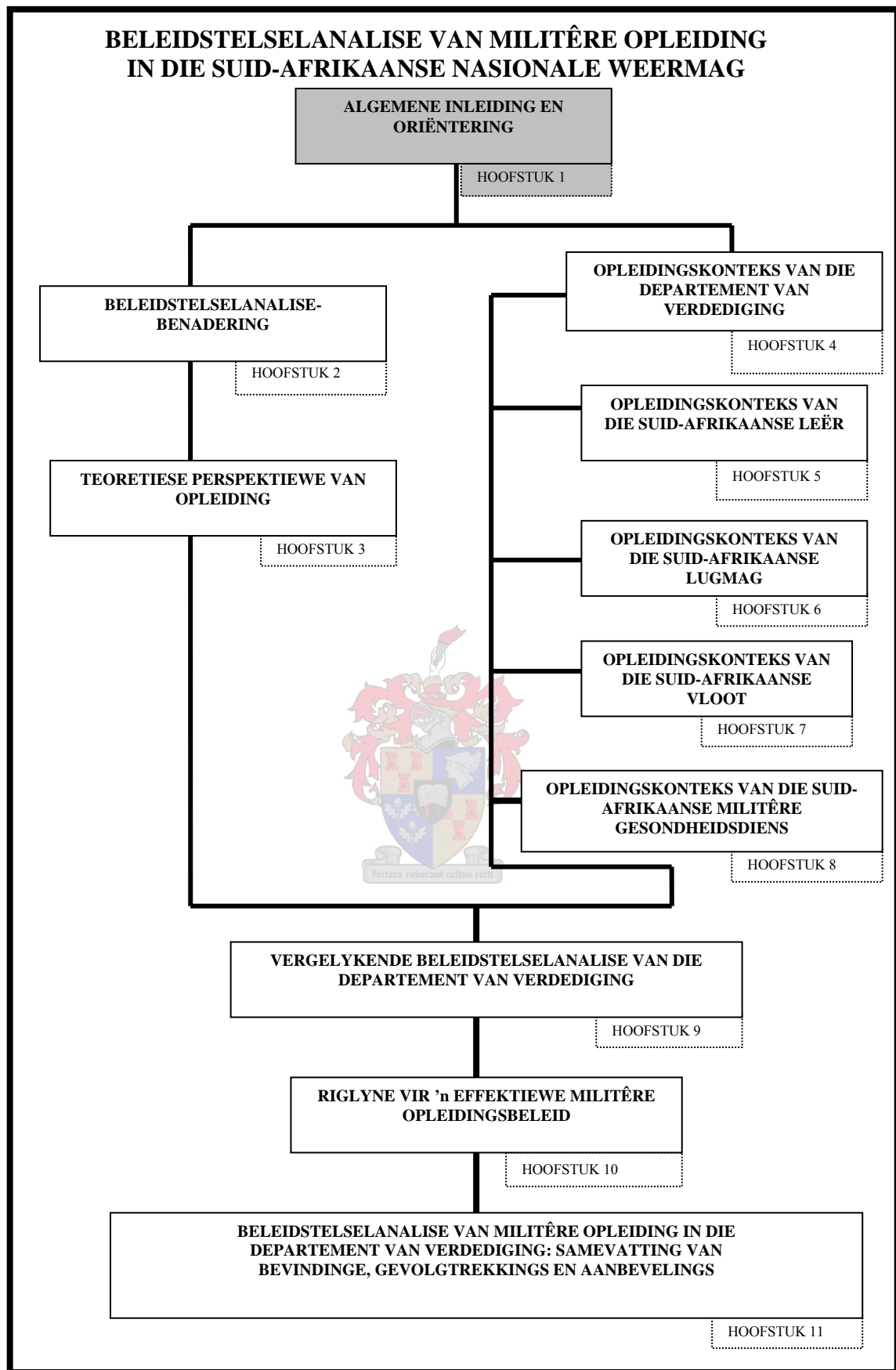
Hoofstuk 4 ondersoek die **opleidingskonteks van die Departement van Verdediging**.

Hoofstuk 5 ondersoek die **opleidingskonteks van die Suid-Afrikaanse Leër**⁵.

Hoofstuk 6 ondersoek die **opleidingskonteks van die Suid-Afrikaanse Lugmag**⁶.

⁵ Na Suid-Afrikaanse Leër sal verder as **Leër** verwys word.

⁶ Na Suid-Afrikaanse Lugmag sal verder as **Lugmag** verwys word.



Figuur 1.2: Skematiese uiteensetting van die navorsing

Hoofstuk 7 ondersoek die **opleidingskonteks van die Suid-Afrikaanse Vloot**⁷.

Hoofstuk 8 ondersoek die **opleidingskonteks van die Suid-Afrikaanse Militêre Gesondheidsdiens**⁸.

Hoofstuk 9 bied aan die hand van die vergelykende beleidstelselanalise, 'n vergelykende beleidsoorsig oor militêre ontwikkelingsopleiding in die Departement van Verdediging.

Hoofstuk 10 verteenwoordig die sintese van die navorsing gegee en riglyne verskaf vir die formulering van 'n effektiewe militêre ontwikkelingsopleidingsbeleid vir die Departement van Verdediging.

Die navorsing word afgesluit met 'n samevatting van die bevindings, aanbevelings en gevolgtrekkings.

1.6 AARD VAN NAVORSING

Die navorsing handel oor die rol van militêre opleiding in die ontwikkeling van alle lede. Op 'n meer praktiese vlak handel die navorsing oor die rol van militêre ontwikkelingsopleiding in die voorbereiding van die onderoffisiere en wat in hulle dagtaak van hulle vereis word. Die rol van die omgewing - in die vorm van sekondêre beleidsakteurs - word ook in hierdie belig. Die navorsing handel dus oor wat die Departement van Verdediging doen of nie doen nie om militêre opleidingsprobleme te hanteer. Met dié navorsing word die probleem krities benader, en aangevul deur middel van 'n literatuurnavorsing en veldwerk in die verskillende weermagsdele.

⁷ Na Suid-Afrikaanse Vloot sal verder as **Vloot** verwys word.

⁸ Na Suid-Afrikaanse Militêre Gesondheidsdiens sal verder as **Militêre Gesondheidsdiens** verwys word.

1.7 NAVORSINGSMETODOLOGIE EN WERKSWYSE

1.7.1 Literatuuroorsig

Literatuurnavorsing is vanaf 1995 onderneem ten einde 'n omvattende literatuurdatabasis oor die onderwerp op te bou. Verskeie sektore van die Departement van Verdediging en die Nasionale Weermag is besoek, terwyl dokumentasienavorsing by die Militêre Akademie te Saldanha, die Kollege vir Opvoedkundige Tegnologie en die Direktoraat Dokumentasiedienste van die Nasionale Weermag gedoen is. Navorsing is ook gedoen deur om artikels in die *African Security Review*, die *Naval Forces: International Forum for Maritime Powers* en vanaf die Internet te bekom. Die Raad vir Geesteswetenskaplike Navorsing (RGN) het 'n volledige rekenaarsoektog op die tersaaklike databasisse, sowel as SABINET (met inbegrip van SACD en ISAP), ERIC, Sociofile en Psychological Abstracts, onderneem. Hierbenewens is 'n Meestersgraad in Publieke Administrasie as vergelykende navorsing rakende militêre opleiding in die Suid-Afrikaanse en Britse vlote reeds voltooi. Ten einde die wetlikheid van die ondersoek te steun, is die Grondwet van die **Republiek van Suid-Afrika**⁹ (Republiek van Suid-Afrika, 1996), Die *White Paper on Public Service: Training and Education – July 1997* (Republic of South Africa, 1997), die *White Paper on Defence – May 1996* (South African National Defence Force, 1996a) asook alle militêre beleidstukke bestudeer.

1.7.2 Empiriese ondersoeke

Effektiewe kwalitatiewe navorsing vereis dat 'n meervoudige navorsingsontwerp gebruik word, wat nie slegs uit 'n literatuurnavorsing bestaan nie, maar ook uit 'n empiriese ondersoek. Om die eensydigheid van 'n literatuurnavorsing te beperk, word van sowel veldnavorsing as gestruktureerde onderhoude gebruik gemaak. Die veldwerk het vereis dat daar in die aanvanklike literatuurnavorsing besoeke afgelê moes word aan militêre ontwikkelingsopleidingsinstellings om sodoende militêre ontwikkelingsopleidingsliteratuur en algemene inligting rakende militêre opleiding in die onderskeie weermagsdele te bekom. Formele gesprekke sal met senior

⁹ Na Republiek van Suid-Afrika sal verder as **Suid-Afrika** verwys word.

stafoffisiere, regiment sersant-majoor/skeepsprovose en senior onderoffisiere in die Nasionale Weermag gevoer word, wat op grond van die posisies wat hulle beklee as spesialiste in die militêre opleidingsomgewing beskou word.

1.8 AFBAKENING VAN DIE NAVORSINGSGBIED

Die navorsing fokus op 'n beleidstelselanalise van militêre ontwikkelingsopleiding vir onderoffisiere in die Departement van Verdediging. Die rasionaal vir hierdie afbakening van die navorsing is dat die Nasionale Weermag die onderoffisier as die ruggraat van die Weermag beskou. Hierdie beskouing kan moeilik weerlê word. Dit is die onderoffisier wat uiteindelik die opleidingstaak binne die Weermag uitvoer en aan die offisier 'n funksionele instrument verskaf om die missie uit te voer. Die onderoffisier het 'n beherende aandeel daarin om die funksionele instrument in operasionele omstandighede te lei en om sodoende die offisier in staat te stel om strategiese oorlogsbesluite te kan neem.

'n Verdere rasionaal vir die navorsing is dat die navorser self 'n tyd lank as onderoffisier in die Nasionale Weermag gedien het en 'n geruime tyd reeds by militêre ontwikkelingsopleiding in die Vloot betrokke is. In 1999 is die navorser aangestel as Hoof van Militêre Opleiding op die SAS¹⁰ SALDANHA, wat die enigste militêre opleidingseenheid vir onderoffisiere in die Vloot is. Sedert die eerste demokratiese verkiesing in Suid-Afrika het vele veranderinge in die Nasionale Weermag plaasgevind ten einde dit as koste-effektiewe gevegsmag te laat funksioneer. Hierdie navorsing behoort aan die hand van die beleidstelselanalise gesien te word as 'n logiese uitvloeisel van hierdie veranderinge, soos op die Departement van Verdediging toegepas.

In die volgende twee hoofstukke word die teoretiese struktuur van die navorsing ingelei en geformuleer. In Hoofstuk twee word 'n teoretiese beleidsraamwerk verskaf op grond waarvan militêre ontwikkelingsopleiding in latere hoofstukke geïdentifiseer en gekategoriseer kan word.

¹⁰ Die letternaam SAS dui **Suid-Afrikaanse Skip** aan.

HOOFSTUK 2 BELEIDSTELSELANALISE-BENADERING

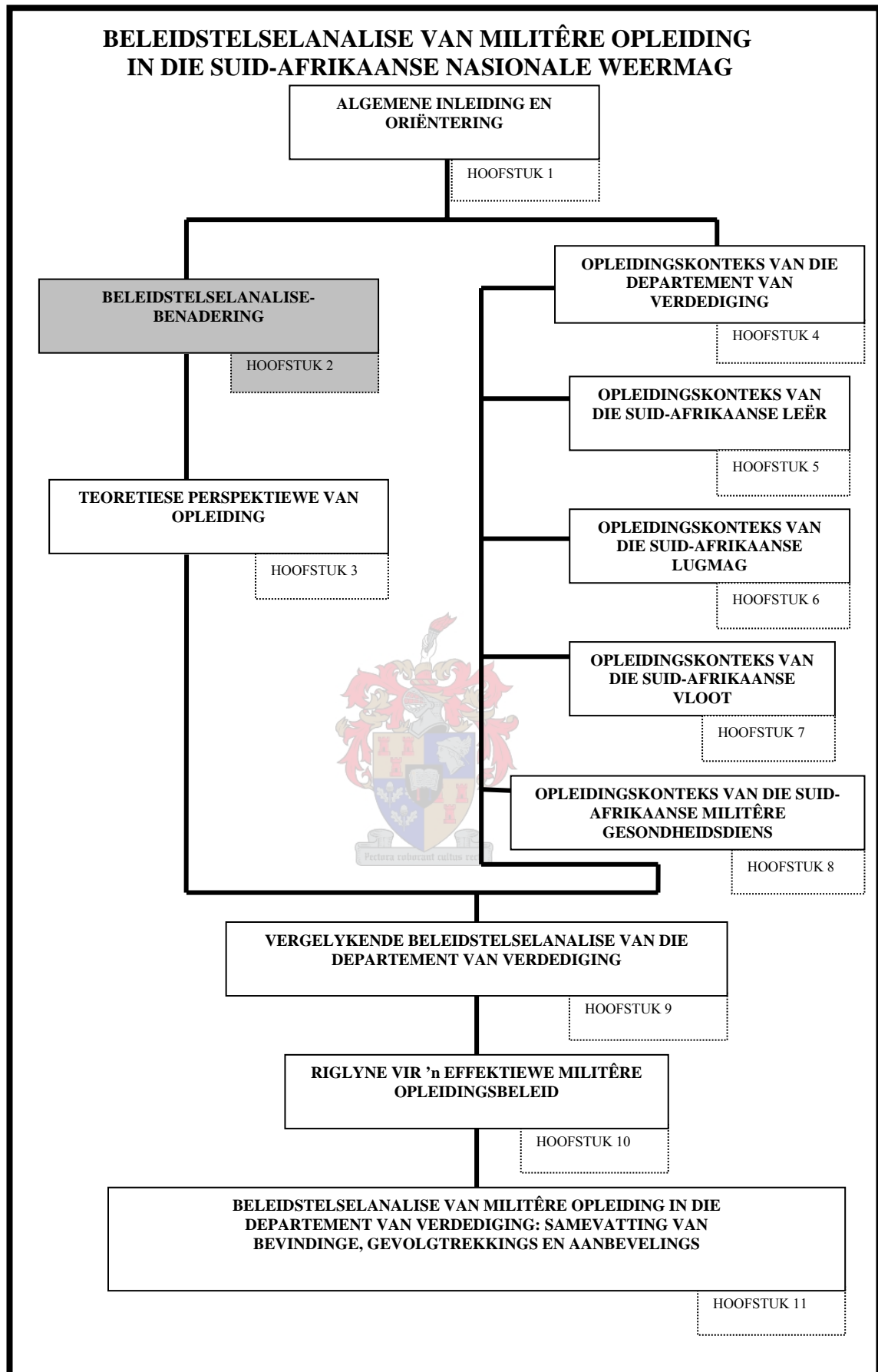
2.1 INLEIDING

Uit die vorige hoofstuk is dit duidelik dat hierdie hoofstuk die teoretiese verwysingsraamwerk van die navorsing inlei (vergelyk figuur 2.1). Dit begin met 'n ontleding van die metodologiese benadering in openbare beleidsanalise. Teen die agtergrond van die breë doelstellings van die navorsing word 'n toepaslike beleidsbenadering vir die navorsing geselekteer. Die beleidstelselbenadering dien as analitiese benadering, terwyl die vergelykende beleidsbenadering as die analitiese fokus dien. Die elemente van die beleidstelselbenadering word geïdentifiseer en bespreek (vergelyk figuur 2.2).

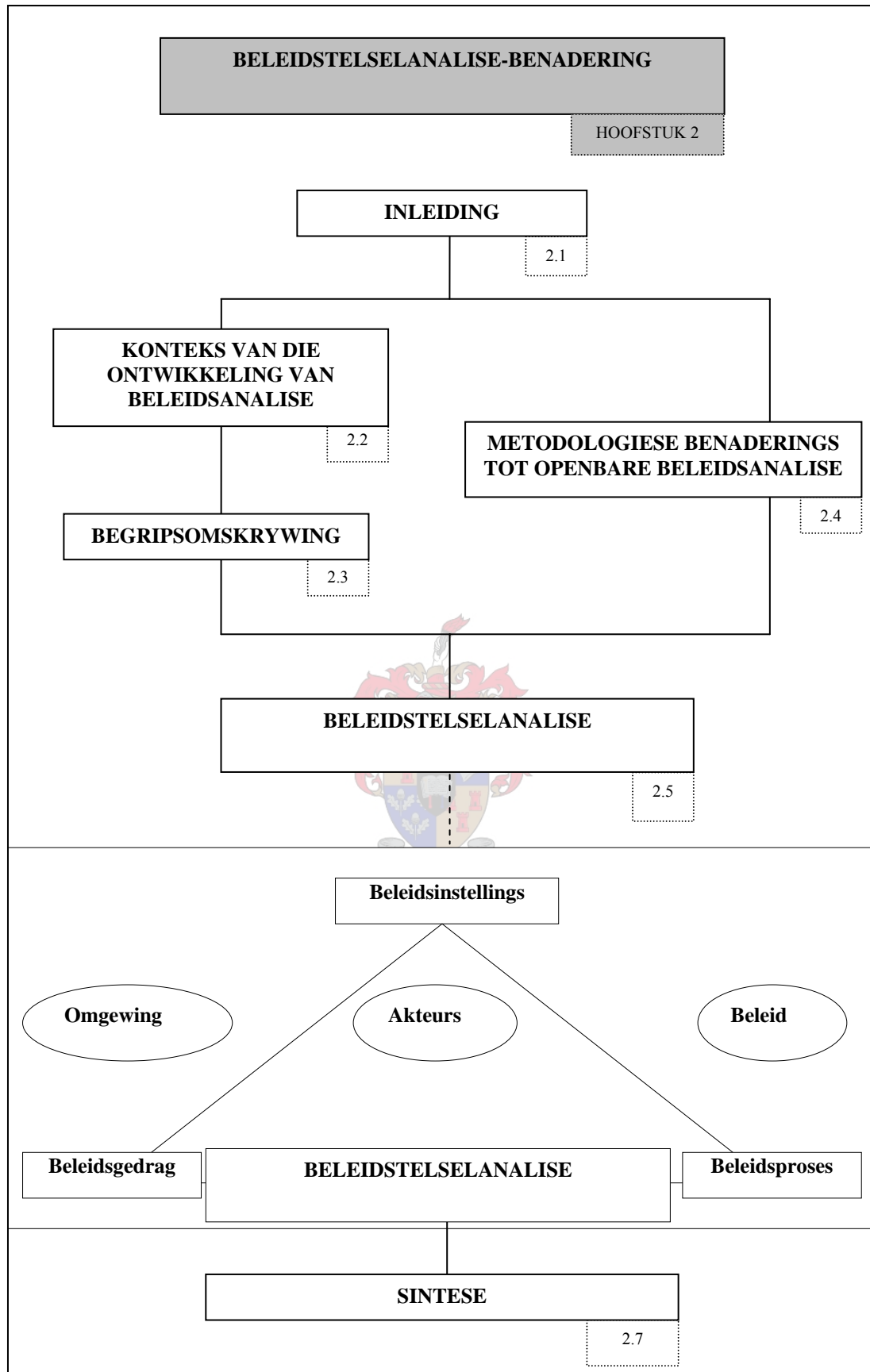
2.2 KONTEKS VAN DIE ONTWIKKELING VAN BELEIDSANALISE

Die beleidswetenskap is 'n relatiewe nuwe dissipline (Howlett & Ramesh, 1994:1) wat ná die Tweede Wêreldoorlog in Noord-Amerika en Europa ontstaan het. Tradisioneel het politieke wetenskappe op 'n normatiewe of morele dimensie van die owerheid gekonsentreer, teenoor beleidswetenskappe wat begin konsentreer het op navorsing oor die verwantskappe wat daar tussen die owerheid en die gemeenskap bestaan. Volgens Mannheim en Rich (1981:321) ... *in the last two decades increasing numbers of political scientists have focused their professional attention on the causes, content and consequences of government actions.*

Volgens Cloete en Wissink (2000:57) het die historiese ontwikkeling van beleid en beleidsanalise tweevoudig plaasgevind. Eerstens is dit noodsaaklik om navorsing aangaande die oorsprong van beleidsanalise te doen (**die toepassing van beleidnavorsings of -wetenskap**), gevolg deur die beskrywing van die paradigma-konteks waarin dit ontwikkel het (vergelyk tabel 2.1).



Figuur 2.1: Skematiese uiteensetting van die navorsing



Figuur 2.2: Skematiese oorsig van Hoofstuk 2 (Aangepas uit Meyer, 1996:13)

Tabel 2.1: Historiese en ontwikkelingsfases van beleidsanalise (Wissink, 2000:57)

EVOLUSIEFASE VAN BELEIDSANALISE	PARADIGMA
Groei van empiriese navorsing	Fase 1: Logiese wysbegeerte
Groei van politieke stabiliteit	Fase 2: Politieke dominansie
Professionalisering van sosiale en beleidswetenskappe. Groei van analitiese perspektiewe en metodes	Fase 3: Rasionale en omvattende analise
Institusionalisering van beleidsanalise as professie	Fase 4: Indringende en vinnige analise
Heuristieke beleidsanalise ¹¹	Fase 5: Dominansie van die Inligting-samelewing

Dunn (1981:9) beskryf die evolusie van beleidsanalise wat in ooreenstemming met verskeie veranderinge in gemeenskappe plaasgevind het. In daardie vroeë tye het aansienlike veranderinge plaasgevind in die groei van stedelike samelewings in Mesopotamië en later in Indië, China en Griekeland. Tydens die **middeleeue**¹² het samelewings meer kompleks begin raak, met spesifieke rol-differensiasie en spesialisasie van beleidsanalise, veral op die gebied van finansies, oorlogvoering en die regte. Die **Industriële Revolusie**¹³ (1750-1850n.C.) was egter nie net 'n historiese gebeurtenis nie; dit was instrumenteel in die ontwikkeling van sosiale, politieke en ekonomiese verandering.

Volgens Cloete en Wissink (2000:58) het die paradigma van die konteksverskuiwing in beleidsanalise ná die Industriële Revolusie plaasgevind. Hierdie fases het ander aspekte van die gemeenskap asook sosio-ekonomiese bestaan gedomineer. Torgersen (1986:34) het drie besliste fases geïdentifiseer, wat elk 'n eie soortige verhouding ten opsigte van kennis en politiek gehad het. Die eerste fase het daarna gestreef om die verwarring wat in die samelewing ten opsigte van objektiewe kennis bestaan het, te orden, gebaseer op objektiewe kennis, teenoor die tweede tegnokratiese fase waarin die beleidsanaliste nie alleen die kennis **van** die samelewing ontwikkel het nie, maar ook kennis **in** die samelewing. Volgens Lasswell (in Cloete & Wissink, 2000:62) het die derde fase te make gehad met die kontekstualisering van beleidsanalise as deel van

¹¹ Volgens die Reader's Digest (1987:903) kan **heuristiek** ook omskryf word as ontdekkend.

¹² Volgens die Reader's Digest (1987:990) het die **middeleeue** tussen 476 en 1492 n.C. gestrek.

¹³ Die agtiende eeu staan bekend as die ontstaan van die **Industriële Revolusie** in Engeland (Bütter, 1980: 1918)

die sosiale proses. Die sosiale proses moes deel uitmaak van die huidige probleme en terselfdertyd 'n diversiteit van metodologiese raamwerke vir analitiese prosesse gebruik. Patton en Sawicki (1993:8-20) het 'n vierde fase omskryf as 'n fokus relevant tot die probleem, met 'n maklike en deursigtige analise. Hierteenoor is die vyfde fase 'n 21ste eeuse paradigmaskuif, waar nuwe tegnologie 'n vinnige, akkurate en paslike analise verg.

Beleidsanalise het 'n fundamentele en praktiese *modus operandi* ontwikkel wat 'n oorsprong in die sosiale wetenskappe het. Die afgelope vyftig jaar het daar 'n professionaliteit in beleidsanalise en die institutionalisering daarvan in die owerheid ontwikkel.

Vir die doel van hierdie navorsing word daar gefokus op die professionalisering van die sosiale proses met die doel om opleidingsprobleme wat bestaan en die diversiteit van die metodologiese raamwerk waarbinne verskillende organisasies oplei, as die analitiese proses te gebruik.

2.3 BEGRIPSOMSKRYWING

Aangesien die beleidswetenskappe 'n relatief nuwe dissipline is, is dit vir die navorser noodsaaklik dat lesers die volgende begrippe wat in hierdie navorsing gebruik sal word, verstaan:

2.3.1 **Beleid**

Die konsep **beleid** het 'n wye konnotasie. Dit word deur Hogwood en Gunn (1984: 13-24) omskryf as ... *a government's economic policy or a policy program, output, outcome, theory or model*. Fox en Meyer (1996:96) omskryf **beleid** as ... *a guide of action or statement of goals that should be followed in an institution to deal with a particular problem or phenomenon or set of problems or phenomena*. Fox en Meyer (1996:96) omskryf **beleid** verder as ... *goals and objectives within a given situation and the methods to realise them. In a more specific sense it indicates the steps taken to realise the objective of a public authority. Various types of policy may be recognised, e.g. political policy, strategic policy, operational policy, functional policy*

and long and short-term policy . Histories hierteenoor, volgens Cloete en Wissink (2000:67), is die doel van beleidsanalise om beleidmakers van inligting te voorsien wat gebruik kan word om beredeneerde oordeel aan die dag te lê by die soeke na oplossings vir ingewikkelde beleidsaangeleenthede. Die woordeboek van die Suid-Afrikaanse Weermag (1983:43), definieer **beleid** as “... ’n *proseduremetode of lyn van aksies gekies uit alternatiewe deur ’n regering, groep of individu, met die oog daarop om gegewe omstandighede of toestande as leidraad aan te gee*”.

Vir die doel van hierdie navorsing word *beleid* omskryf as ’n reeks van aktiwiteite wat uit alternatiewe opleidingsbeleid gekies word, met die spesifieke oogmerk om ’n gegewe opleidingsuitset te lewer.

2.3.2 Openbare beleid

Die konsepte beleidmaking en besluitneming word dikwels as sinonieme gebruik. Die onderskeidende faktor wat egter deur sekere analiste geïdentifiseer word, is dat beleid die totale prentjie weergee, terwyl besluite op ’n spesifieke situasie konsentreer. Volgens Links (2000a:14) behels beleid twee konsepte, naamlik die omgewing waarin daar gelewe word en die probleme wat daardeur gegenereer word. Probleme ontstaan dus uit omgewingsfaktore wat gevolglik die noodsaaklikheid van ’n beleid beklemtoon. Beleid ontstaan dus uit ’n gemeenskapsfenomeen en fokus op enige vlak van daardie fenomeen. Fox en Meyer (1996:107) omskryf **openbare beleid** as ... *an authoritative statement made by legitimate public institutions about the way in which they propose to deal with policy problems*.

Openbare beleid word deur instellings ontwikkel, geformuleer en geïmplementeer (Koenig, 1986:60). Dit behels verder nie slegs die ontwikkeling, formulering en implementering nie, maar ook die kern en direksie van beleid. **Openbare beleid** is dus meer as slegs ’n voorneme of verklaring van voorneme. Dit verteenwoordig werklike regeringsoptrede en dui aksies aan om ’n einddoel te verwesenlik. **Openbare beleid** behoort beskou te word as ’n formele uitspraak (met ander woorde wetgewing, uitvoerende bevels, reëls en regulasies) van besluitneming, keuses wat gemaak word en aksies wat geneem is in antwoord op die gemeenskapsfenomeen. In die lig hiervan kan ’n regering, indien nodig, selfs besluit dat geen optrede rakende

die spesifieke gemeenskapsfenomeen nodig is nie en dat die besluit 'n beleidsbesluit van die regering verteenwoordig (Dunn, 1994:70). Volgens Dye (1976:1), is **openbare beleid**, dus ... *whatever government choose to do or not to do*. Op grond hiervan is dit volgens Mostert (1998:9) belangrik dat beleid duidelik omskryf sal word ten opsigte van die beoogde regeringsoptrede rakende 'n spesifieke aangeleentheid. Sodanige omskrywing verseker sodoende dat die verwagte verandering in die *status quo* gehandhaaf word en dat aanpasbaarheid van belang is.

Vir die doel van hierdie navorsing word *openbare beleid* omskryf as die wettige optrede van organisasies rakende die verskaffing van opleiding.

2.3.3. Openbare beleidstipes

Volgens Grindle en Thomas (1991:18) neem regerings daaglik gesaghebbende besluite wat hulpbronne allokeer, die verhouding tussen die regering en samelewing definieer asook interaksie tussen burgers en organisasies reguleer, en tree hulle namens nasies in die globale omgewing op. In Derdewêreldomgewings waar die sosiale behoeftes hoog is, die ekonomiese ontwikkeling moeilik is om te bepaal en die rol van die staat uitgebrei is, word meer geredelik besluite geneem ten opsigte van koste en voordele wat sodanige ontwikkeling vir 'n hele samelewing of 'n spesifieke groep inhou. **Openbare beleid** word op verskillende beleidsvlakke en in verskillende beleidsvorme weergegee, wat politieke optredes kan beïnvloed. Volgens Evans en Newnham (1992:127) differensieer beleid tussen *hoog polities* en *laag polities* onderskeidelik (vergelyk tabel 2.2 soos aangepas vir die omgewing van die Departement van Verdediging). Volgens Watt (in Mostert, 1998:9) word *hoog polities* gedefinieer ten opsigte van die handhawing van kern- internasionale en nasionale waardes wat die selfbehoud en langtermyn doelwitte van die staat insluit. Sentraal tot *hoog polities* is volgens Grindle en Thomas (1991:59-60) die *politieke elite* wat amptelike posisies in die regering beklee. *Hoog polities* sluit verder ook die uitvoerende burokrasie en tegnokratiese adviseurs in wat in 'n meerdere mate van die politieke guns van die politieke elite afhanklik is, maar nietemin in ontwikkelde state 'n belangrike rol in openbare beleidsbesluite speel. Hierdie sistemiese of makro-beleidsverantwoordelikheid is by die regering in die formulering van beleid geleë en dié beleid word weer deur middel van wetgewing bekragtig.

Laag polities word verder deur Evans en Newnham (1992:184) omskryf as daardie aangeleenthede wat nie die nasionale belange of belange van belangegroep binne die staat raak nie. Sentraal tot *laag polities* is volgens Grindle en Thomas (1991:62) sosiale belangegroep wat, alhoewel in ontwikkelende lande goed georganiseer, tog oor *lae politieke* aktiwiteite beskik. Hierdie sektorale of mikrobeleidsprosesse is meer buigsaam en het te make met aangeleenthede van 'n *lae politieke* intensiteit.

Tabel 2.2: Beleidsstipes en beleidsvlakke soos aangepas vir die Departement van Verdediging

	HOOG POLITIES	LAAG POLITIES
Beleidsstipe	Makrobeleid Sistemiese beleid	Mikrobeleid Sektorale beleid
Beleidsvlak	Nasionale regering Provinsiale regering Plaaslike regering	Departement van Verdediging Weermagsdeel-kantore Weermagsdeel-eenhede
Voorbeeld van beleid	Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika Witskrif oor Verdediging Witskrif oor Opvoedkunde Suid-Afrikaanse Kwalifikasieraamwerk	Beleid rakende ontwikkelingsopleiding in die Suid-Afrikaanse Nasionale Weermag Beleid rakende gesamentlike opleiding vir die Suid-Afrikaanse Nasionale Weermag Privatisering van opleiding in die Suid-Afrikaanse Nasionale Weermag



Vir die doel van hierdie navorsing is dit belangrik om op die *hoë* sowel as die *lae* politiese vlakke te konsentreer.

2.3.4 Openbare beleidsanalise

Openbare beleidsanalise word op uiteenlopende wyses deur navorsers en beleidsadviseurs gedefinieer. Volgens Cloete en Wissink (2000:4) is **openbare beleidsanalise** ... 'n *sistematiese analise van verskillende dimensies en veranderlikes wat openbare beleid beïnvloed*. Bakkes (in Mostert, 1998:10) se interpretasie van **openbare beleidsanalise** is ... 'n *poging om die voordele van verskeie beleid-alternatiewe te evalueer om sodoende die mees effektiewe beleid te bepaal*, terwyl Fox en Meyer (1996:97) **openbare beleidsanalise** definieer as ... *an applied discipline which produces knowledge of and insight into the policy process*. **Openbare beleidsanalise** maak gebruik van veelvuldige metodes van navorsing om openbare

probleme te analiseer om sodoende aan beleidmakers relevante inligting aangaande beleidsalternatiewe en die implikasies daarvan te verskaf. Dit is ook die aanwending van sistematiese navorsingstegnieke wat grootliks uit die sosiale wetenskappe ontstaan, en die resultaat is gebaseer op die meting van die effektiwiteit, kwaliteit, koste en impak van beleidsprogramme. Die eindresultate fokus op die formulering, uitvoering en evaluering van openbare beleid ten einde 'n effektiewe rasionele en optimale administratiewe stelsel te verkry. Dit sluit hoofsfaktore in, naamlik: die omgewing, politieke ondersteuning en verwagtinge; owerheidstrukture en prosesse, en die beleidsinsette en -uitsette.

Dye (1987:4) omskryf **openbare beleidsanalise** as 'n ... *descriptive explanation of the causes and consequences of government activity ... a description of the content of public policy; an assessment of the impact of environmental forces on the effect of various policies; an enquiry into the consequences of various policies for the political system; an evaluation of the impact of public policies on the society, both in terms of expected and unexpected consequences*. Bakkes (in Kennel, 1996:9) beweer dat **openbare beleidsanalise** 'n poging is om die voordele van vorige openbare beleidsalternatiewe te evalueer om die mees effektiewe beleid te aanvaar. Die navorser identifiseer die volgende karaktereienskappe van **openbare beleidsanalise**:

- dit is 'n bewuste aksie van en oor beleid
- wat daarna streef om die voordele van verskillende beleidsalternatiewe te bepaal;
- die oorsake en gevolge van alle moontlike beleidsmaatstawe te oorweeg, en
- die beste moontlike besluit van die beleidmaker en implementeerders van die regering te verseker.

Volgens Links (2000a:15) behoort die afwesigheid van 'n enkele definisie egter beskou te word as 'n positiewe en nie as 'n negatiewe dimensie nie, aangesien een definisie nie werklik die diversiteit en bestek van **openbare beleidsanalise** sou erken nie.

Vir die doel van hierdie navorsing word *beleidsanalise* van opleiding omskryf as die ordening van beleidsprobleme in komponente, om sodanige komponente te

verstaan en dit in idees ter ondersteuning van 'n opleidingsbeleid vir afdelings in 'n organisasie te ontwikkel.

2.4 METODOLOGIESE BENADERINGS TOT OPENBARE BELEIDS-ANALISE

'n Vars beskouing in die metodologiese proses van **openbare beleidsanalise** is dat die term beleidsanalise ook na beleidsbestuur verwys. Beleidsanalise en beleidsbestuur, soos strategiese beplanning, ontwikkelingsbeplanning, projekbestuur en navorsingsmetodologie is dissiplines wat nie met mekaar in kompetisie is nie, maar wat eerder parallel beweeg tydens die beleidmakingsproses (Cloete & Wissink, 2000:3, 7).

Wissink (1990:74-75) het dekades se vurige debat rakende die metodologiese benaderings in beleidsanalise op die spits gedryf met die ontwikkeling van 'n omvattende en gedetailleerde raamwerk vir openbare beleidsanalise (vergelyk tabel 2.3). Hierdie raamwerk word beskou as 'n unieke geleentheid en poog om die metodologiese onsekerheid oor beleidsbenaderings te klassifiseer (Cloete & Wissink, 2000:71).

Volgens Gilbert en Specht (1986:11-12) word daar tydens 'n **beleidsanaliseproses** van 'n groot hoeveelheid insig, kennis, spekulasie en produkte van diverse navorsingsmetodes gebruik gemaak. Alhoewel daar geen duidelike spesifieke domein bestaan nie, omskryf Torgerson (1986:33) **beleidsanalise** as 'n oerwoud van diversiteit en teenstrydige metodes van navorsing, terminologieë, intellektuele style en onversoembare paradigmas. Volgens Hogwood en Gunn (1984:62) behoort in gedagte gehou te word dat elke **beleidsanalise** 'n spesifieke benadering sal volg. Alhoewel Muller (in Meyer, 1996:21) aanvoer dat die keuse van 'n benadering berus by die spesifieke uitset wat die navorser wil bereik, kan die verskillende benaderings tot **beleidsanalise** volgens Gilbert en Specht (1986:13-15) saamgevat word in die 3P-studie van beleidsproses, beleidsproduk en beleidsprestasie.

- Die navorsing van die beleidsproses fokus op die dinamiek van beleidsformulering in verhouding tot die sosio-politieke en tegno-metodologiese veranderlikes.

Tabel 2.3: Benaderings tot beleidsanalise (Cloete & Wissink, 2000:71)

ANALITIESE BENADERING	ANALITIESE FOKUS	ANALITIESE INSTRUMENTE
<i>Beleidsinhoudanalise</i>	Beleidsinterpretasie	Wetgewende praktyk Administratiefreg
	Vergelykende beleidsanalise	Onderlinge afhanklikheid van beleidsinhoud
	Beleidsdinamika	Indikatore van beleidsverandering
	Beleidspatologie	Probleme en die ongesteldheid van die beleidsproses
<i>Beleidsstelselanalise</i>	Beleidsgedrag	Invloed en besluite van aandeel- en inethouer
	Beleidsinstellings	Beleidsmakingskomitees/liggame se prosedures vir die opstel van agendas
	Beleidsproses	Strukturering van die aard van beleidsprobleme
<i>Beleidskwessie-analise</i>	Beleidsprobleemstrukturering	Besluitneming en voorspellings van beleidsoplossings
	Beleidsaanbeveling	Uitkoms van beleidsaksies
<i>Beleidsuitsetanalise</i>	Beleidsmonitering	Waarde van beleidsaksies
	Beleidsimpakevaluering	Waardes en etiese oorwegings ter ondersteuning van spesifieke beleidsbesluite en/of aksies

- Die navorsing van die beleidsproduk verwys na die eindresultaat van die beplanningproses binne die beleidsomgewing. Eindresultaat kan geaksentueer word in programvoorstelle, wette en wetgewing of bestaande planne, wat uiteindelik omskryf word in programme. Die vrae wat gereedlik deur analiste herhaal word, is:
 - Watter moontlike optrede word deur die eindresultaat uitgewys?
 - Watter waardes, teorieë en veronderstellings is gebruik om die eindresultaat te regverdig of te waarborg?
- Die navorsing van beleidsprestasie het direk betrekking op die omskrywing en evaluering van die uitkoms van beleidsprogramme. As gevolg van die gedefinieerde aard van die programgrense en die doelwitte wat in ander kategorieë voorgestel word, word dié studie gewoonlik met objektiewe en sistematiese navorsings geassosieer. Die vrae wat gereedlik deur analiste gevra word, is:

- Hoe goed word hierdie program uitgedra?
- Wat is die impak van die program?

Vir die doel van hierdie navorsing behoort verstaan te word dat die klassifikasies soos uiteengesit, geen gekompakteerde of gedetailleerde raamwerk vir die navorser skep om spesifieke navorsing af te handel nie. Die vars beskouing waarvan melding gemaak is, is dat hierdie benadering soos deur Wissink (Cloete & Wissink, 2000:71) weergegee, nie slegs 'n bydrae lewer om die bestuur van opleidingsbeleid beter te verstaan nie, maar ook om konserwatiewe modelle te verskaf met behulp waarvan die metodologiese proses uitgevoer kan word.

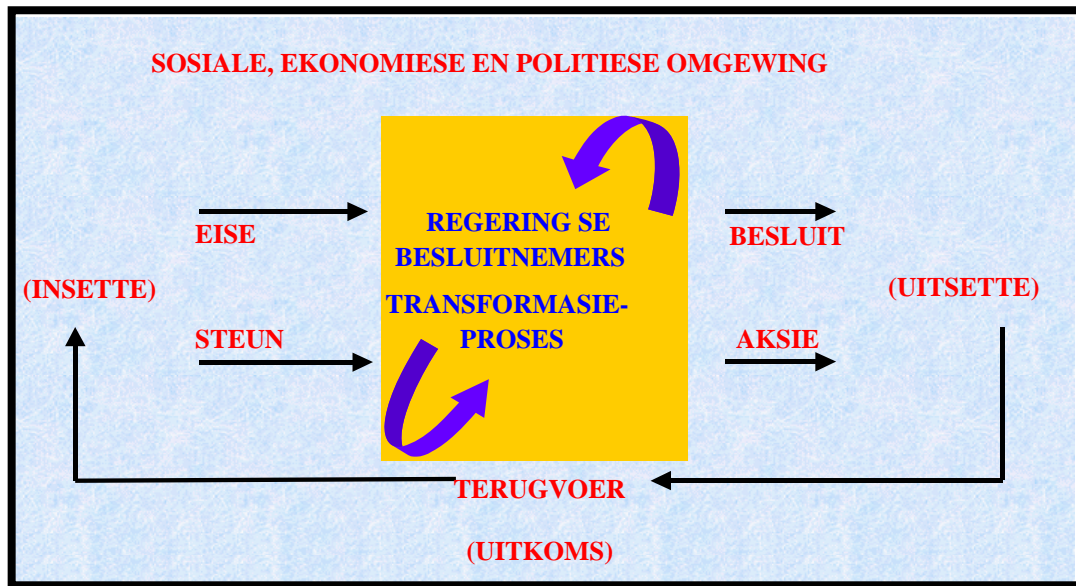
2.4.1 **Beleidsstelselanalise**

Volgens Coetzee (1998:10) word **beleidsstelselanalise** algemeen gebruik in 'n sosiale konteks. In hierdie verband haal Smit en Cronjé (1992:26) Hellriegel soos volg aan: *... deurdat stelselanalise die sleutel is tot duidelikheid oor die gedrag van 'n organisasie, en die wete waarna om te soek en waar om dit te kry. 'n Mens kan die organisasie in die geheel bestudeer, of slegs dele van die organisasie soos individue, groepe of afdelings. Om egter slegs die een deel van 'n organisasie in afsondering te beskou is nie genoeg nie; uiteindelik moet mens weet hoe daardie deel met die ander dele en die groot geheel verband hou.* Die huidige navorsing stel die hipotese dat die stelselbenadering 'n bruikbare en akademies nuttige raamwerk verskaf om militêre opleidingsbeleid te bestudeer.

Die **stelselbenadering**, soos toegepas op beleidnavorsing, word diagrammaties in figuur 2.3 uitgebeeld.

Die nut van Easton (1965:37) se **stelselmodel** is dat dit inligting soos die volgende verskaf:

- **Beleidsinsette** wat vanuit die omgewing afkomstig is, sluit nie alleen sosiale, ekonomiese en politiese eise in nie, maar ook die insette wat steun verleen aan die proses.



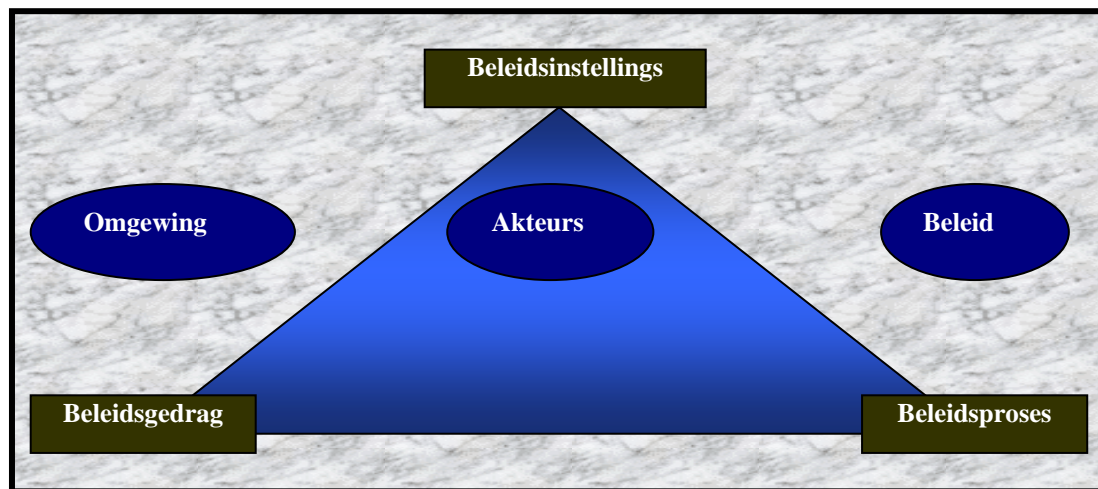
Figuur 2.3: Komponente van beleidstelselanalise (Easton, 1965:32)

- **Beleidsverwerking** is die transformasie van prosesse wat gevolg word en waartydens die insette na uitsette omgeskakel word. Hierdie transformasie van prosesse bestaan uit 'n sosiale sowel as 'n tegnologiese komponent. Die sosiale komponent behels die onderlinge regerings-, besluitnemers- en samelewings-verhoudinge waarin die tegnologiese komponent uit die gereedskap, tegnieke en metode van beleid of dienslewering bestaan. Hedendaagse regerings het uitstekende meganismes ontwikkel om die transformasie van inset-hulpbronne tot goedere of dienste te bewerkstellig.
- **Beleidsuitsette** is die hulpbronne wat deur besluite of aksies deur die stelsel getransformeer word en weer aan die omgewing beskikbaar gestel word.
- **Beleidssterugvoer** is inligting aangaande die feitlike gebruikswaarde of prestasies van die dienste of produk deur die stelsel gelewer. Dit is egter so dat nie alle inligting as uitkomst aanvaar kan word nie, maar slegs inligting wat 'n direkte bydrae tot die toekomstige funksionering van die stelsel kan lewer. Hierdie terugvoer kan vir die regering 'n aanduiding wees dat die *status quo* gehandhaaf behoort te word, of dat die regering daadwerklike veranderinge aan die huidige stelsel behoort aan te bring.

Vir die doel van hierdie navorsing naamlik om die bestuur van 'n opleidingsbeleid te verstaan, word die benadering van *beleidstelselanalise* aanvaar.

2.4.2 Elemente van beleidstelselanalise

Beleidstelselanalise het te make met studie oor vrae rakende sosiale waardes waarvolgens beleid geformuleer word. Dit bestudeer ook die effek van sodanige beleidsformulering, waar dit ten opsigte van tydswydte en vlak van analise kan verskil. Volgens tabel 2.3 is dit duidelik dat 'n **beleidstelselanalise** uit drie analitiese fokusareas bestaan. Meyer (1996:23) het Dunn se navorsing aangaande die analitiese onderdele van die **beleidstelselanalise** soos volg aangepas (vergelyk figuur 2.4):



Figuur 2.4: Elemente van beleidstelselanalise (Meyer, 1996:23)

- **Beleidsinstellings.** Volgens Meyer (1996:23) verteenwoordig beleidsinstellings alle formele openbare organisasies wat die beleidsproses direk of indirek beïnvloed. Navorsings word gebaseer op teorie van operasionele aard en die rol binne organisasies. Volgens Wissink (1990:84) staan dié navorsings onder die invloed van die organisasies en word gefokus op aspekte soos die skryf en opstel van agendas, beleidsbesluite en beleidsimplementeringsaspekte as afhanklike veranderlikes van beleidsformulering.
- **Beleidsgedrag.** Beleidsgedrag verwys na die administratiewe en politieke kultuur wat die handelinge en formele optrede van die beleidsbepalers beïnvloed. Meyer (1996:23) beweer dat die beleidsgedrag van 'n organisasie of van informele groepe grootliks bepaal word deur die politieke-ideologiese vertrekpunte van 'n spesifieke samelewing. Volgens Kennel (1996:12) word die rol wat menslike faktore in die besluitnemingproses speel, bestudeer. Beleidsgedrag handel oor die invloede en

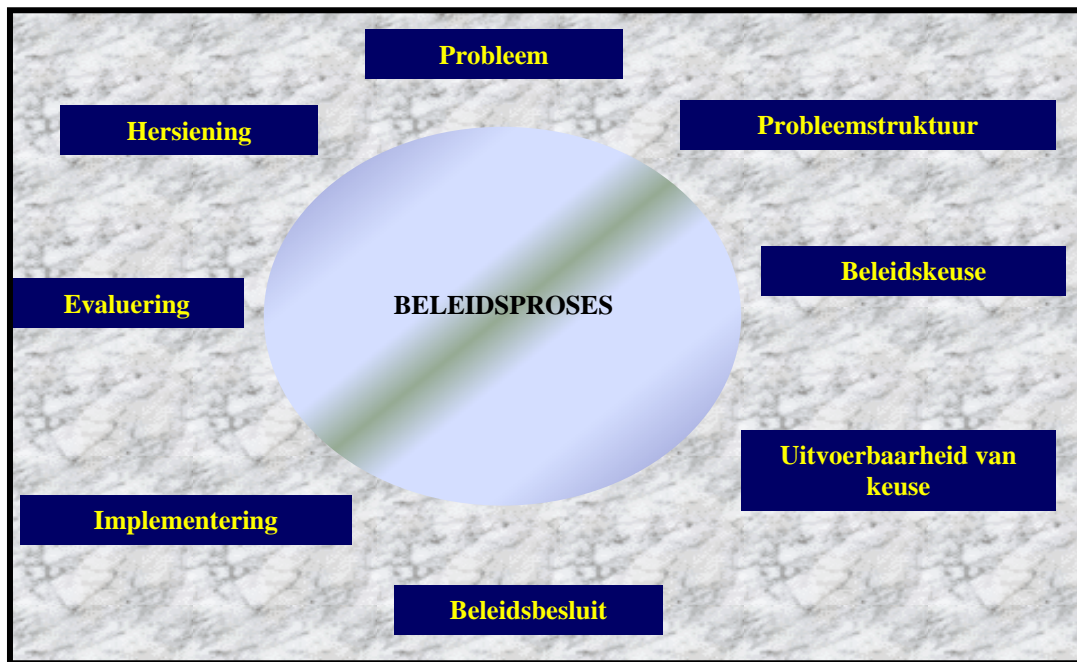
besluitneming van aandeelhouders en aktors op beleidsbesluite. Dit fokus nie op die impak daarvan op die samelewing nie, maar wel op die onafhanklike veranderlikes van persepsies, houdings, waardes, motiverings en wisselwerkende patrone.

- **Beleidsproses.** Navorsings in hierdie verband fokus op die politieke proses. Die spesifieke fokusarea is die prosedures by die opstel van agendas wat deur die beleidmakende liggame en/of komitees gevolg word. Dit het, volgens Wissink (1990:84), veral betrekking op die rolle in die omskrywing van beleidsopsies en die onderhandelinge wat tot 'n beleidskeuse lei.

Brewer, Jones en Anderson (in Howlett & Ramesh, 1994:10) het in die vroeë sewentigerjare die basiese **beleidsproses** wat Lasswell in die vyftigerjare ontwikkel, in verskillende stadiums verdeel, naamlik uitvinding/aanvang, skatting/oordeel, keuse, implementering en beëindiging/afhandeling. Volgens Cloete (1999:5) bestaan die beleidsprobleem uit die probleemstruktuur, beleidskeuse, uitvoerbaarheid van keuse, beleidsbesluit, implementering en evaluering van beleid. Cloete, soos Hogwood en Gunn, (1984:241) het 'n betekenisvolle aanpassing in die **beleidsproses** aangebring ten opsigte van die hersiening van beleid. Die **beleidsproses** word diagrammaties in figuur 2.5 uitgebeeld.

Volgens Cloete (1999:5) word die **beleidsproses** in die volgende fases ingedeel (vergelyk figuur 2.5), wat direk herlei kan word tot die stadiums in die **beleidsproses**, asook die verhouding daarvan tot probleemoplossing, soos dit deur Brewer, *et al.* (in Howlett & Ramesh, 1994:11) (vergelyk Tabel 2.4) weergegee word:

- **'n formulering van die probleemstruktuur** (die aanvanklike probleemerkenning en 'n aanvanklike definisie van die probleem en voorgestelde oplossings);
- **die formulering van die beleidskeuses** (die voorgestelde oplossing deur middel van vooruitskatting van die risiko's, koste, voordele en nadele);
- **uitvoerbaarheid van beleidskeuses** (die uitvoerbaarheid van verskillende keuses van oplossing);
- **die formulering van die beleidsbesluit** (die aanvaarding van een spesifieke keuse of geen aanvaarding nie);



Figuur 2.5: Die beleidsproses (Cloete, 1999:5)

- *'n interpretasie van die beleid* (die implementering van besluit indien enige beleidskeuse gemaak is);
- *'n evaluering van beleid* (die monitering van besluit en evaluering tot 'n logiese konklusie bereik is), en
- *hersiening van die beleidsbesluit* (die deurvoer van die beleidsproses deur middel van die beëindiging of gevolg van 'n nuwe beleidsproses).

Ten einde 'n oormaat modelle van die **beleidsproses** en die verskillende interpretasies daarvan uit te skakel, is dit noodsaaklik om die logika van die proses te kwalifiseer. Volgens navorsers soos Brewer, *et al.* (in Howlett & Ramesh, 1994:11) is die beginsels van probleemoplossing in hierdie verband noodsaaklik. Die fases van probleemoplossing kan veral vir die doel van hierdie navorsing 'n waardevolle bydrae tot die **beleidsproses** in die ontwerp van 'n nuwe opleidingsbeleid lewer (vergelyk tabel 2.4).

Die navorser is dit met Meyer (1996:25) eens dat **beleidsanalise** op twee wyses toegepas kan word. Volgens benaderings tot **beleidsanalise**, soos deur Cloete en Wissink (2000:71) weergegee (vergelyk tabel 2.3), kan 'n navorser beleidsinstellings,

beleidsgedrag en die **beleidsproses** as afhanklike veranderlikes gebruik, of die omgewing, aktors en beleid as onafhanklike veranderlikes vir sy/haar navorsing selekteer (vergelyk figuur 2:4). Dror (1986:8-9) se klassifikasie van beleidswetenskappe identifiseer substelsels sover dit kennis van beleidskwessie aangaan wat met gemak aangepas kan word om hierdie navorsing te ondersteun (vergelyk tabel 2.5) hieronder.

Tabel 2.4: Stadiums in die beleidsproses en die verhouding daarvan tot probleemoplossing (Brewer *et al.* in Howlett & Ramesh, 1994:11)

FASES VAN PROBLEEM-OPLOSSING	STADIUMS IN DIE BELEIDSPROSES
Probleemerkennings	Agenda-opstelling
Voorgestelde oplossing	Beleidsformulering
Keuses vir oplossing	Besluitneming
Implementering van besluit	Beleidsimplementering
Monitering van besluit	Beleidsvaluering

Ten einde 'n effektiewe kwalitatiewe navorsingsproduk te verseker is dit noodsaaklik om die beleidsliteratuur met die empiriese ondersoek na opleiding in 'n organisasie in verband te bring. Dit is vir die navorser belangrik dat holistiese integrasie nie net tussen die literatuuroorsig en die empiriese navorsing sal bestaan nie, maar ook tussen die teorie en die praktyk.

Tabel 2.5: Klassifikasie van beleidswetenskappe soos aangepas vir die Departement van Verdediging

BELEIDNAVOR-SINGS	KENNIS VAN BELEIDSKWESSIE	KENNIS VAN BELEID-MAKINGS
Navorsing van ontwikkelingsopleiding in die Suid-Afrikaanse Nasionale Weermag	Analise van probleme of oorsake onderliggend aan die ontwikkeling van 'n gesamentlike ontwikkelingsopleidingsbeleid in die Suid-Afrikaanse Nasionale Weermagsdele	Inligting wat verwant is aan die aard van beleidmaking in die Suid-Afrikaanse Nasionale Weermag en Weermagsdele met verwysing na ontwikkelingsopleidingsbeleid

Vir analitiese doeleindes van hierdie navorsing word beleidsinstellings, beleidsgedrag en beleidsprosesse as primêre beleidsindikatore gebruik (vergelyk tabel 2.6, soos aangepas vir die Departement van Verdediging).

Tabel 2.6: Identifisering van beleidsinstellings, beleidsgedrag en beleidsprosesse soos aangepas vir die Departement van Verdediging

BELEIDSINSTELLINGS	BELEIDSGEDRAG	BELEIDSPROSES
Regering van Suid-Afrika Departemente van Staatsdiens en Administrasie Departement van Onderwys Departement van Verdediging Suid-Afrikaanse Nasionale Weermag Onderskeie weermagsdele	Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika Witskrif oor die Staatsdiens Witskrif oor Onderwys Witskrif oor Verdediging Suid-Afrikaanse Kwalifikasieraamwerk Departement van Verdedigingstrategieë en -opleidingsbeleid Suid-Afrikaanse Nasionale Weermagstrategieë en -opleidingsbeleid Onderskeie Weermagsdeelstrategieë en -opleidingsbeleid	Gesamentlike opleiding Basiese opleiding Junior onderoffisiersontwikkeling Senior onderoffisiersontwikkeling Adjudant-offisiersontwikkeling

Uit tabel 2.6 is dit duidelik dat die:



Beleidsinstellings bestaan uit:

- Die Regering van Suid-Afrika;
- Departemente van Staatsdiens en Administrasie;
- die Departement van Onderwys;
- die Departement van Verdediging;
- die Suid-Afrikaanse Nasionale Weermag, en
- die onderskeie weermagsdele.

Beleidsgedrag bestaan uit:

- Die Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika;
- die Witskrif oor Staatsdiens;
- die Witskrif oor Onderwys;
- die Witskrif oor Verdediging;
- die Suid-Afrikaanse Kwalifikasieraamwerk;

- die Departement van Verdedigingstrategieë en -opleidingsbeleid;
- die Suid-Afrikaanse Nasionale Weermagstrategieë en -opleidingsbeleid, en
- die onderskeie Weermagsdeelstrategieë en -opleidingsbeleid.

Beleidsproses sluit in:

- Gesamentlike opleiding;
- Basiese opleiding;
- Junior onderoffisiërsontwikkeling;
- Senior onderoffisiërsontwikkeling; en
- Adjutant-offisiërsontwikkeling.

Dit is egter van belang om te alle tye in gedagte te hou dat die verskillende beleidsinstellings, beleidsgedrag en beleidsprosesse nie in konflik nie, maar eerder komplementêrend tot mekaar staan. Alhoewel beleidsplitsing plaasvind tydens die insette, prosesse en uitsette van verskillende programme, is dit belangrik om die konsolidasie daarvan te bewerkstellig. Cloete (1999:159) is van mening dat, indien suksesvolle beleidsintegrasie van verskillende beleidsinstellings, beleidsgedrag en beleidsprosesse ten opsigte van 'n eenvoudige ketting van goeie beleidsbestuur volgehoue holistiese versterking is, die volgende faktore teenwoordig behoort te wees (vergelyk figuur 2:6):

- **bindende visionêre leierskap** (die ontwikkeling van 'n visie en missie waarvolgens die organisasie gerig word vir die toekoms);
- **strategiese bestuur** (die uitdruklike konseptualisering en beplanning uitgespel in die besigheidsplan, insluitend wie, wat, wanneer, waar, hoekom en deur wie);
- **optimale aanwending van hulpbronne** (effektiewe bestuur van die menslike sowel as materiële hulpbronne);
- **pragmatisme** (die praktiese uitvoerbaarheid van die besigheidsplan);
- **'n eerlikheid en integriteit van leiers en/of bestuur** (teenwerking van korrupsie);
- **'n produktiewe werksetiek** ('n positiewe werksmilieu wat werkstrots en motivering aanmoedig);
- **'n ontwikkelende kultuur** (die ontwikkeling van 'n leerorganisasie [*learning organisation*]).

- *ekonomiese groei* (versekering dat die menslike hulpbronne in 'n organisasie die visie en die missie uitleef en nie slegs 'n salaris verdien nie);
- *'n demokratiese omgewing* (die regerende party wat dien as die primêre beleidmakende outoriteit, wat die individuele kieser verteenwoordig, voorrang geniet bo belangegroep); en
- *'n element van geluk* (geluk wat verwys na die eksterne, onvermydelike, somtyds onvoorsiene redes vir mislukking buite die kontrole van die beleidmaker).



Figuur 2.6: 'n Eenvoudige ketting van goeie beleidsbestuur: volgehoue holistiese versterking Cloete (1999:159)

Vir die doel van hierdie navorsing word gekonsentreer op die beleidsinstellings, -gedrag en -prosesse wat opleiding in 'n organisasie ondersteun. Binne die beleidsprosesse word die formulering van die probleem, beleidskeuse en uitvoerbaarheid daarvan ondersoek. Die navorsing sluit egter die interpretasie, implementering, evaluering en hersiening van die beleidsbesluite uit.

2.4.3 Vergelykende beleidsanalise

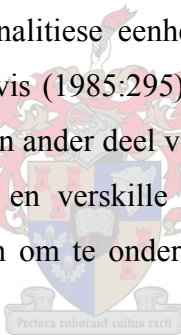
Hierdie navorsing handel oor militêre opleidingsbeleid in die Nasionale Weermag, soos reeds vroeër uiteengesit in die afdeling oor navorsingsmetodologie en werkswyse (par. 1.7). Die doel is om militêre opleidingstendense in die verskillende weermagsdele te bepaal ten einde beleidsvoorstelle te formuleer. So 'n ondersoek vereis 'n **vergelykende benadering**. **Vergelykende analise** verwys nie net na die rasionaal waarvolgens owerhede of organisasies spesifieke beleid tydens spesifieke omstandighede formuleer nie; dit verskaf ook oplossings vir die verskillende beleidsbenaderings. Dit identifiseer en beskryf omstandighede waarbinne funksionering van openbare beleid suksesvol of onsuksesvol is en bied die konteks waarbinne nuwe beleid toenemend geformuleer word. Bykomend hiertoe is dit volgens Merkl (1970:1-7) belangrik om te verstaan waarom **vergelykende beleidsanalise as benadering** tot beleidsanalise gebruik kan word:

- **Filosofies:** Vergelykende navorsing is volgens Meyer (1996:28) hoofsaaklik filosofiese selfkennis en dra by tot persoonlike groei en volwassenheid. Dit ontwikkel 'n beter begrip van die spesifieke redes waarom regerings sekere openbare beleidsbesluite neem, asook die effek van sodanige besluite op instellings, prosesse en openbare optrede.
- **Wetenskaplik:** Meyer (1996:28) stel dit duidelik dat daar afgesien van filosofiese redes ook wetenskaplike redes vir regerings se besluite bestaan, aangesien vergelykende analise primêr data insamel en orden, asook empiriese en teoretiese kennis wil weergee. Volgens Coetzee (1998:8) verleen 'n wetenskaplike navorsing dieperliggende kennis indien vasgestel kan word waarom regerings spesifieke besluite neem (of nie neem nie) ten opsigte van verdediging, gesondheid en belasting. 'n Wetenskaplike raamwerk bied feitelike kennis waarbinne insig in openbare beleidsanalise verkry kan word. Anderson (1979:6-7) is van mening dat hierdie kennisverkryging insig verskaf oor die oorsprong, prosesse en gevolge van openbare beleid.
- **Praktiese rasionaal:** Price (in Anderson, 1979:7) tref 'n interessante onderskeid tussen *scientific estate* en *professional estate*. Die *scientific estate* streef slegs na die ontdekking van kennis, terwyl die *professional estate* wetenskaplike kennis toepas en as oplossing vir sosiale probleme benut word. Merkl (1970:5) stel dit verder dat

vergelykende ondersoeke na stelsels, prosesse en beleid in verskillende state ook ten doel het om die toepasbaarheid daarvan in ander state te ondersoek.

2.4.3.1 Metodes van Vergelykende Analise

Vergelykende analise as metode van ondersoek is reeds driehonderd jaar voor Christus deur Aristoteles beoefen (Sarekesian & Buck, 1979:2). In vergelykende ondersoeke word verskillende state tradisioneel met mekaar vergelyk, soos Aristoteles van die begin af verskillende Griekse state met mekaar vergelyk het. Daar was egter nooit soveel verskillende aspekte soos tans om met mekaar te vergelyk, of soveel redes om verskillende aspekte met mekaar te vergelyk nie. **Vergelykende beleidsanalise** bestudeer hoe, hoekom en tot watter effek verskillende owerhede of organisasies sekere aksies of interaksies nastreef. Ter ondersteuning hiervan verwys Roth (in Meyer, 1996:29) ook na hierdie tipe ondersoek as 'n tematiese benadering wat op twee of meer temas as analitiese eenhede fokus. Hierdie tipe ondersoek bestudeer, volgens Werther en Davis (1985:295), ook die proses wat 'n deel van 'n organisasie se werkverrigting met 'n ander deel van 'n organisasie vergelyk. Die doel is dus om tussen eenvormigheid en verskille te onderskei, om veranderlikes en konstante verskynsels te bepaal en om te onderskei tussen wat uniek is en dit wat gemeenskaplik is.



Volgens Wissink (1990:74) kan vergelykende beleidsanalise geklassifiseer word in:

- ***Mees algemene stelselontwerp.*** Volgens die tematiese benadering word hier ten opsigte van organisasies of dele van organisasies op hulle instellings, gedrag en proseseienskappe gefokus. Wissink omskryf gelyksoortige eienskappe as konstant, terwyl verskille verklarings bied vir die variasies wat voorkom.
- ***Mees verskillende stelselontwerp.*** Tydens die mees verskillende stelselontwerp word organisasies of eenhede van organisasies gekies volgens die tematiese ontwerp wat in soveel moontlike opsigte van mekaar verskil. Volgens Wissink word gemeenskaplike eienskappe geïdentifiseer, terwyl verskille as verklarings uitgeskakel word.

Vir die doel van hierdie navorsing word gefokus op die tematiese benadering as *vergelykende analise* tussen verskillende organisasies en word die tendense, verskille en ooreenkomste daarvolgens verklaar.

2.5 SINTESE

Die wetenskap van beleid is 'n relatief nuwe dissipline wat, as gevolg van die groeiende kompleksiteit wat daar in die omgewing ontwikkel het, in werklikheid eers na die Tweede Wêreldoorlog in alle erns pos gevat het. Beleid word omskryf as daardie reeks aktiwiteite wat gevolg word ten einde spesifieke uitsette te lewer. Hierteenoor word openbare beleid omskryf as enige optrede deur 'n regering, al word daar besluit dat geen optrede sal volg nie. In die ontwikkeling van beleid as wetenskap in die Suid-Afrikaanse konteks, het akademiëci soos Hanekom, Wissink, Cloete en Meyer van die grootste bydraes gelewer. Hanekom het die wetenskaplike ontwikkeling van beleid in Suid-Afrika gevestig, terwyl Wissink veral ten opsigte die metodologiese benadering baanbrekerswerk verrig het in die ontwikkeling van verskillende benaderings in beleidsanalise. Alhoewel openbare beleidsanalise op uiteenlopende wyses gedefinieer word, moet die uiteenlopende definisies eerder as positief gesien word. Cloete op sy beurt het veral binne die beleidsproses van beleidstelselanalise en Meyer die toepassing van beleidstelselanalise waardevolle bydraes gelewer. Cloete het veral met die begrip wat geluk in die ketting van goeie beleidsbestuur speel, die holistiese benadering in beleid versterk.

In Hoofstuk drie word vervolgens die teoretiese perspektiewe van opleiding weergegee waarteen militêre ontwikkelingsopleiding in latere hoofstukke geïdentifiseer en gekategoriseer sal word.

HOOFSTUK 3 TEORETIESE PERSPEKTIEWE VAN OPLEIDING

3.1 INLEIDING

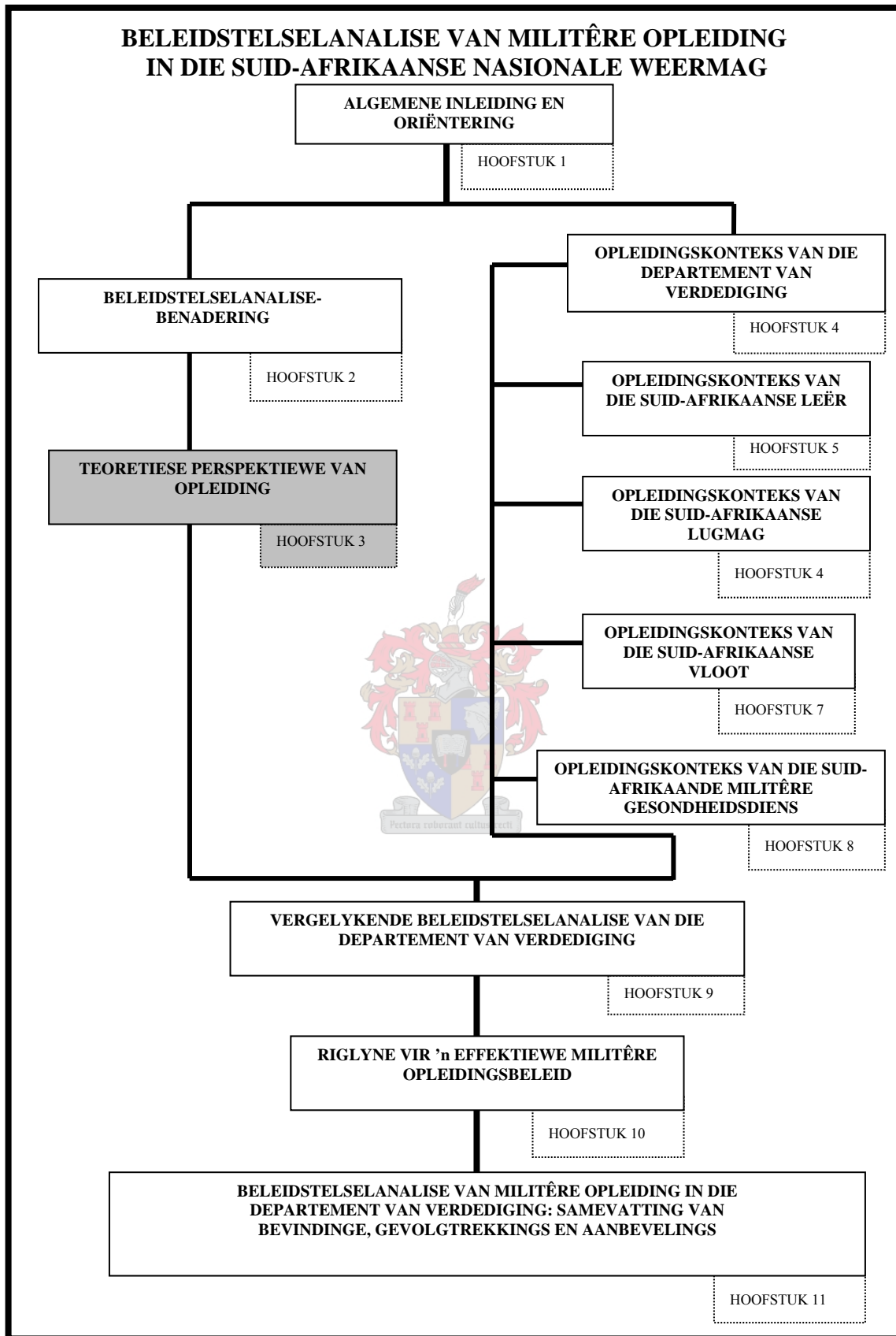
Aangesien die huidige navorsing 'n beleidsanalise van militêre opleiding verteenwoordig, word in hierdie gedeelte van die verslag aandag gegee aan die algemene teoretiese perspektiewe oor opleiding (vergelyk figuur 3.1).

Die hoofstuk begin met 'n agtergrond tot opleiding en 'n begripsomskrywing van sentrale opleidingskonsepte in die navorsing. Begrippe wat omskryf word, word bloot gedefinieer ten einde kommunikasie te fasiliteer. Daarna volg 'n bespreking aangaande die ontwerp van 'n opleidingstrategie ten einde die missie van 'n organisasie te ondersteun. Die sentrale fokus van die hoofstuk is opleidingstelsels en die karaktereenskappe daarvan binne die opleidingstelselsanalise van 'n organisasie. Die hoofstuk word afgesluit met die ontwerp van riglyne vir 'n effektiewe opleidingsprogram (vergelyk figuur 3.2).

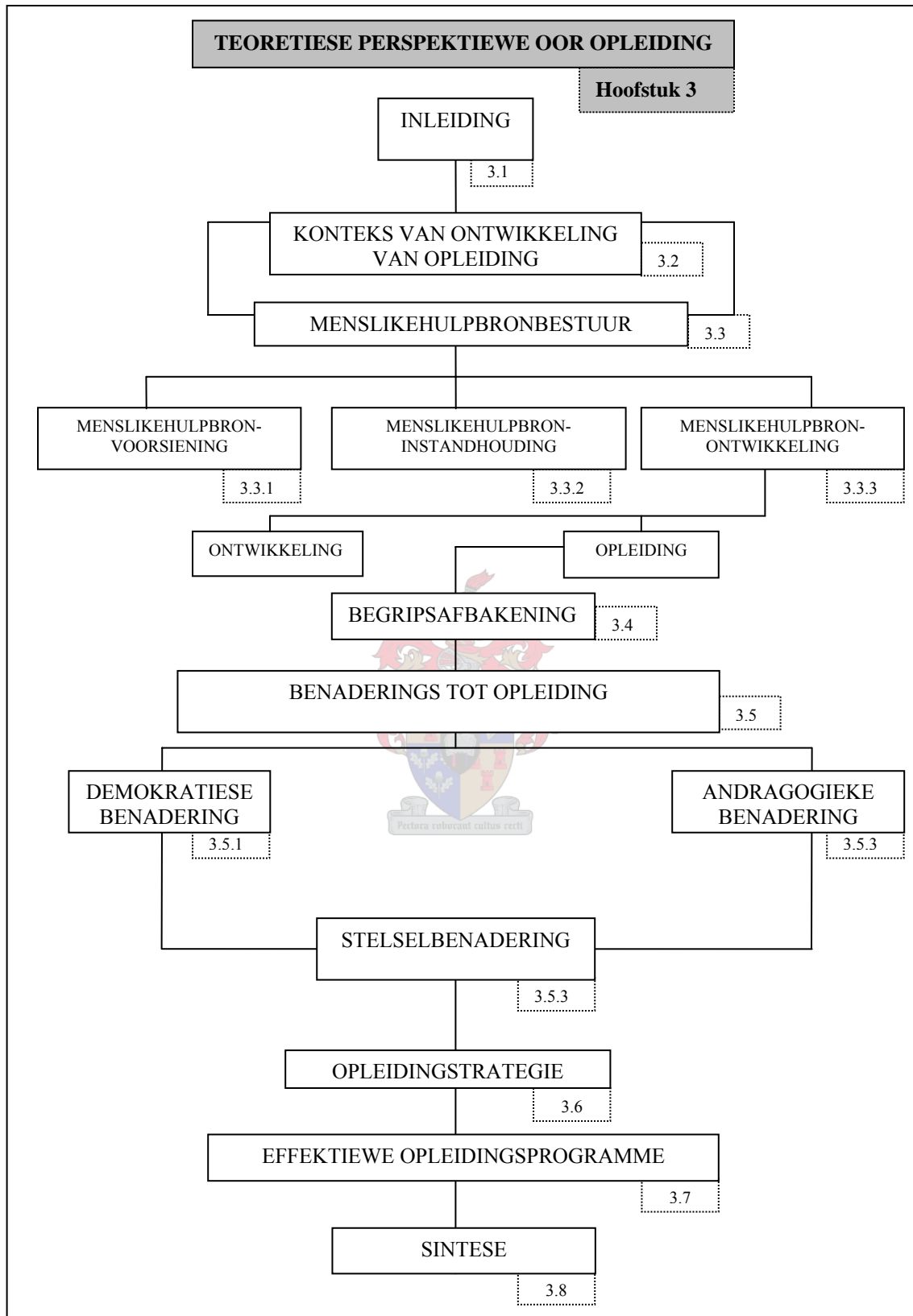


3.2 KONTEKS VAN DIE ONTWIKKELING VAN OPLEIDING

Ter ondersteuning van die emosionele toestand van die mens is die fisieke komponent, wat volgens Louw (1990: 49) aanleiding gee tot kognitiewe prestasies of selfverwesenliking soos Maslow (vergelyk Tabel 3.1) dit uiteengesit het, belangrik. Volgens Louw (1990:92) het humanistiese navorsers soos Maslow, Frankl, Lewin en ander, belangrike raamwerke geskep in die holistiese denkwys van menslike ontwikkeling en is dié outeurs dit eens dat die mens as 'n totaliteit bestudeer moet word. Maslow beskryf die hiërargiese teorie wat die komplekse stelsel van selfverwesenliking by die mens onderskryf. Hy identifiseer selfverwesenliking as 'n hoër behoefte, naamlik fasette by die mens wat optimaal ontwikkel. Dit is volgens Werther en Davis (1985:399) *...unique feelings, thoughts, and past experience of each of us as we share a variety of relationships within and outside the norm*. Verder baseer Maslow sy teorie op laer behoeftes, en dit stem ooreen met die fasette van Alderfer se behoefte-teorie van **bestaan**



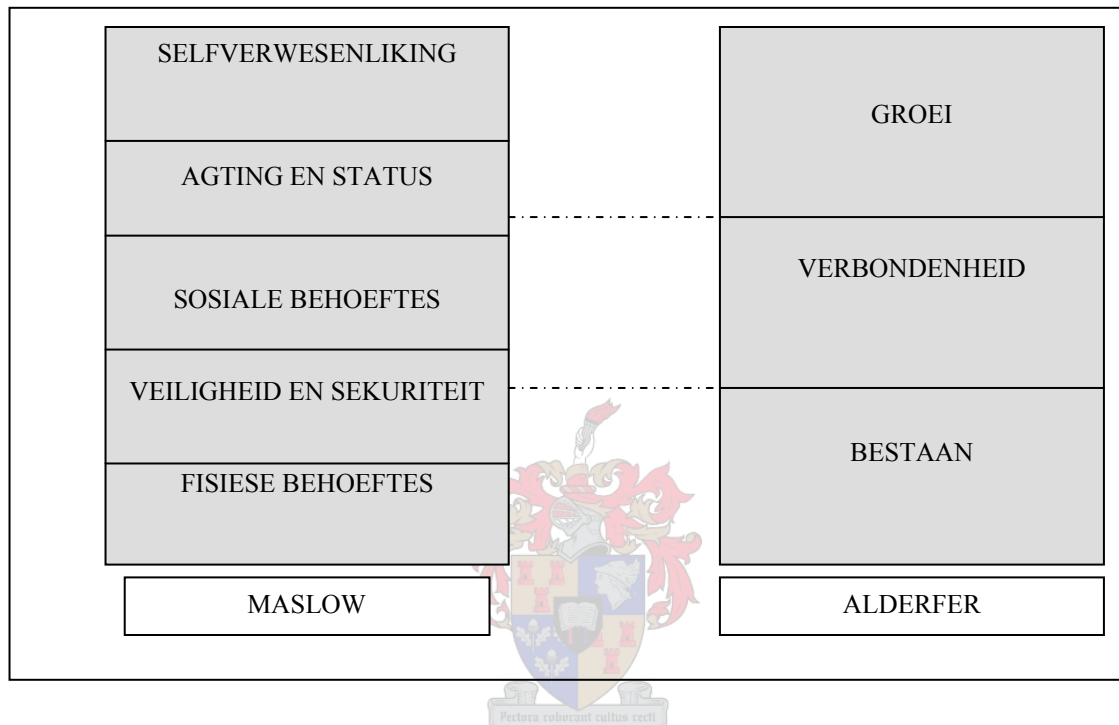
Figuur 3.1: Skematiese uiteensetting van die navorsing



Figuur 3.2: Skematiese oorsig van Hoofstuk 3

(fisiese behoeftes, veiligheid en sekuriteit), **verbondenheid** (aanvaarbaarheid, behoort aan en sekuriteit binne die bekende) en **groeï** (behoefte wat 'n individu se agting en status bepaal en persoonlike selfverwesenliking verseker).

Tabel 3:1 Maslow se hiërargiese teorie en Alderfer se behoefte-teorie (Werther & Davis, 1985:399)



Alderfer se behoefte-teorie stem ooreen met die bevinding van die humanistiese navorsers, naamlik dat selfverwesenliking soos deur Maslow beskryf, moeilik bereikbaar is omdat die mens oor vele gawes beskik en daarom keuses moet maak wat sy/haar lewe dienoreenkomstig laat groei of laat stagneer. Robbins (1990:39-40) gee steun aan hierdie standpunt deur na McGregor se uitgangpunt te verwys. Volgens dié siening kan die mens in twee besliste kwadrante verdeel word, naamlik:

- Teorie X is in wese 'n negatiewe aanslag op die mens se uitkyk op die lewe, wat beteken dat werknemers indirek nie van werk hou nie. Werknemers plaas veiligheid en sekuriteit soos deur Maslow (vergelyk tabel 3.1) uiteengesit, boaan hulle prioriteitslys en weerspieël daardeur min ambisie. Ten einde 'n voorwaartse beweging of groei in die ontwikkeling van 'n organisasie te bewerkstellig te bewerkstellig, is 'n hoë mate van dwang tesame met formele rigtingaanwysing noodsaaklik.

- Teorie Y daarteenoor is 'n positiewe aanslag op die mens se uitkyk op die lewe, waar die werknemer kreatief optree en oor die persoonlikheid beskik om besluite te kan neem. Hierdie werknemers beskou werk as 'n natuurlike proses soos rus of speel, en beskik oor verbondenheid, soos deur Alderfer (vergelyk tabel 3.1) beskryf ten opsigte van die aanvaarding van organisatoriese doelwitte. Die Teorie Y-werknemer soos deur Maslow beskryf, strewe na agting en status, met die uiteindelijke doelwit van selfverwesenliking.

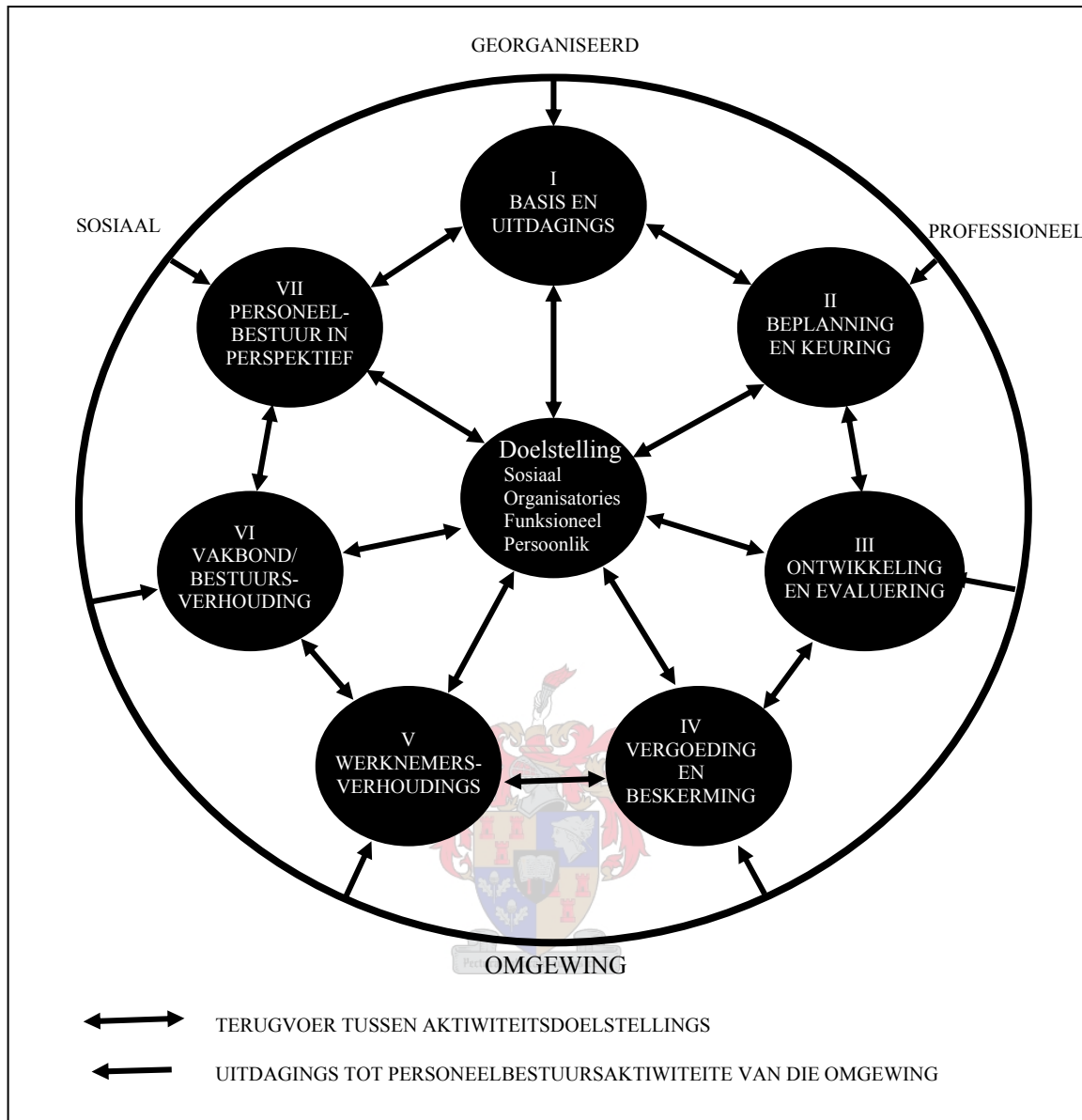
3.3 MENSLIKEHULPBRONBESTUUR

Die **menslikehulpbron** is die enigste hulpbron wat verander indien daar op hom/haar gereageer word, terwyl alle ander hulpbronne in die produksieproses staties vertoon. Menslikehulpbronbestuur verwys na alle aktiwiteite, beleidsdokumente, oortuigings en ander oorhoofse funksies wat met die werknemers van die personeeldepartement verband hou. Hall en Goodale (1986:6) omskryf **menslikehulpbronbestuur** in die stelselverband as ... *the process among the employee, job, organisation, and environment so that employees reach their desired level of satisfaction and performance and the organisation meets its goals*. Volgens Knowles, Holton en Swanson (1998: 106) het die **stelselteorie** 'n konseptuele raamwerk ontwikkel waarbinne organisasies van alle tipes as sosiale stelsels met interaktiewe substelsels geanaliseer kan word. Van Zyl (1994: 60-61) omskryf **stelselteorie of stelseldenke** as ... *'n denkwysie en hantering van die wêreld met behulp van 'n betrokke verwysingsraamwerk*.

Indien 'n spesifieke konsep herhaaldelik binne 'n bepaalde konteks voorkom, begin die mens sodanige konsep as deel van die spesifieke reeks gebeure beskou en word dit aanvaar as deel van die geheel. Eers wanneer 'n spesifieke konsep as deel van 'n bepaalde stelsel, as 'n groter geheel beskou word, vorm dit deel van die denkprosesse en word daar 'n spesifieke waarde aan só 'n konsep geheg. Die stelselteorie beklemtoon dus 'n feit wat bewustelik of onbewustelik deur die mens gebruik word, naamlik dat die konteks bepalend is vir die beoordeling van konsepte, ongeag of dit in woorde of in optrede omgeskakel word. Volgens Sarekesian en Buck (1979:3) word 'n stelsel gedefinieer as interafhanklike dele, met 'n begin en 'n einde. Die menslike liggaam kan

byvoorbeeld as 'n stelsel beskou word. Die liggaam het 'n sigbare vorm, dit het 'n begin en einde, die dele van die liggaam is interafhanklik van mekaar en spesifieke funksies word met elke besondere deel geassosieer. Indien die liggaam se vingers gebrand word, word daar dadelik seine na die brein gestuur, wat in reaksie die vingers vanaf die brand terugtrek. Hierdie algemene veronderstelling word toegepas in enige deel van 'n stelsel. Dele van stelsels is dus interafhanklik van mekaar en gevoelig vir verandering. 'n Stelsel word beskou as 'n totaliteit wat uit verskillende dele of substelsels bestaan (Cummings & Worley, 1997:85). 'n Organisasies, as tipe stelsel, bestaan dus nie net uit departemente wat as substelsels funksioneer en daarvoor verantwoordelik is om daardie substelsels of departemente te koördineer nie. Ook die omgewing, dagtake van individue en individuele werknemers self dra by tot die stelsel. Die besef van die interafhanklikheid van 'n onderneming se substelsels het aanleiding gegee tot die begrip stelselbenadering in die bestuur van 'n organisasie, soos deur Cummings en Worley (1997:85) weergegee (vergelyk figuur 3.3). Die stelselbenadering bestaan dus uit:

- Die **omgewing** wat nie net 'n georganiseerde vlak van die ekonomie ten opsigte van 'n vryemarkgesindheid bedien nie, maar ook die sosiale vlak wat bepaal word deur die bevrediging van die kliënte se behoeftes, sowel as die professionele vlak van werknemers van daardie organisasie.
- Die **organisasie** wat bydra tot die ingesteldheid van die werknemers ten opsigte van aantreklikheid van die organisasie vir die werkers en hulle werkstevredenheid. Afdelings in 'n organisasie is interafhanklik van mekaar en funksioneer volgens sekere funksionele voorkeure. Die kultuur hierdeur gevorm, dui op die persoonlikheid van die organisasie.
- Die **funksionele aspek** wat voorkeure of afkeure by 'n potensiële werker teweegbring wat betref persoonlike doelwitte, soos omskryf deur die teorieë van Maslow en Alderfort (sien tabel 3.1).
- Die **persoonlike of individuele aspekte** soos uiteengesit in McGregor se X- en Y-teorieë, wat op die ingesteldheid van die individu betrekking het.



Figuur 3.3: Stelselbenadering tot die bestuur van 'n organisasie en substelsel (Cummings & Worley, 1997:85)

Dit is vir die bestuur van 'n organisasie belangrik om te besef dat 'n verandering in die omgewing of in een deel van die stelsel van 'n onderneming die aktiwiteite in 'n ander deel van dieselfde onderneming kan beïnvloed. Dit is dus noodsaaklik om in gedagte te hou dat net soos besluitneming wat enige tyd binne 'n stelsel, konflik, ook enige tyd binne 'n stelsel kan ontstaan. As gevolg van die moontlikheid van konflik in 'n stelsel moet daar dus in alle stelsels meganismes ontwikkel word om sodanige konflik te kan hanteer. Dit is dus belangrik dat 'n stelsel oor die vermoë sal beskik om besluite te kan

neem, hulpbrone te kan toewys, prioriteite van doelwitte te kan bepaal, antisipeer en identifiseer, en konflik wat mag opduik, sal kan oplos. Geen stelsel kan al hierdie aktiwiteite voldoende uitvoer nie, maar die stabiliteit van die stelsel word grootliks deur effektiwiteit in die uitvoering van hierdie aktiwiteite bepaal.

Vir die doel van hierdie navorsing is dit belangrik om nie slegs die substelsels van opleiding in 'n organisasie te bestudeer nie, maar die totaliteit van die stelsel by die navorsing te betrek.

3.3.1 Menslikehulpbronvoorsiening

Volgens Gerber, Nel en Van Dyk (1996:19) handel **menslikehulpbronvoorsiening** nie net oor menslikehulpbronbeplanning nie, maak ook oor die unieke behoeftes van elke individu ten einde optimale werknemersfunksionering te verseker. Die proses betrokke by **menslikehulpbronvoorsiening** begin volgens Cushway (1994:158) lank voordat die werknemer sy/haar posisie opneem. Die werwing, keuring, plasing, induksie en loopbaanbestuur van elke individuele werknemer is almal noodsaaklike faktore vir die optimale funksionering van die organisasie.



Vir die doel van hierdie navorsing is dit veral vir 'n organisasie belangrik dat spesifieke aandag geskenk word aan *menslikehulpbronvoorsiening* as gevolg van spesifieke vereistes wat aan sekere organisasies gestel word.

3.3.2 Menslikehulpbroninstandhouding

Menslikehulpbroninstandhouding handel volgens Gerber *et al.* (1996:19) oor alle aspekte rakende die diensvoordele en vergoedingstrukture, rekordhouding, personeelomset, beslegting van griewe, raadgewing, werknemer-werkgewerverhouding, sosiale verantwoordelikheid, regstellende maatreëls en prestasiebeoordeling. Dit is volgens Fombrum, Tichy en Devanna (1984:19) veral belangrik dat daar tydens onsekere en onstabiele tye teruggekeer word na basiese **menslikehulpbroninstandhouding** waar

die organisasie se visie en missie direk herlei kan word na die visie en missie van die individu. Daar is in die verlede primêr op die verskuiwing van werknemers gefokus in 'n poging om die **menslikehulpbroninstandhoudingsproses** te vereenvoudig, maar weens die toenemende ekonomiese druk en beperkte mobiliteit van individue, word die instandhouding van die menslikehulpbron 'n uitdaging ten einde optimale werknemersfunksionering verseker.

Vir die doel van hierdie navorsing is *menslikehulpbroninstandhouding* belangrik aangesien werknemers van 'n organisasie onder spesiale omstandighede werk moet verrig om uitvoering te gee aan die organisasie se missie.

3.3.3 Menslikehulpbronontwikkeling

Volgens Gerber *et al.* (1996:19) is die ontwikkeling en opleiding van werknemers een van die belangrikste aspekte wat tydens die bestuur van **menslikehulpbronontwikkeling** in ag geneem moet word. Sodra werknemers die induksie-opleiding waardeur hulle inskakeling in die organisasie vergemaklik word, deurloop het, moet daar voorkeur verleen word aan die opleiding van werknemers om hulle met die spesifieke taak waarvoor hulle in diens geneem is, vertrouwd te maak. Alhoewel bekwaamheid en gemotiveerde werknemers een van die grootste bates van 'n organisasie is, is dit belangrik om in gedagte te hou dat hierdie aspekte nie vanself ontwikkel nie. Om bekwaamheid en gemotiveerde werknemers te verseker, moet organisasies toesien dat werknemers die verlangde bekwaamheidsvlakke bereik. Een van die grootste uitdagings vir Suid-Afrikaanse organisasies in in die 21ste eeu is tweeledig van aard. Eerstens moet hulle aandag skenk aan die ernstige tekort aan geskoolde werkers en tweedens aan die kwessie van werkseleenthede vir ongeskoolde werkers. Dit is dus belangrik dat alle ontwikkelings- en opleidingsmoontlikhede ten volle benut word.

Vir die doel van hierdie navorsing is dit belangrik om te onthou dat 'n organisasie óf uitvoering verleen aan funksionele take, óf andersins opleiding verskaf om sodoende meer produktief aan die funksionele take van die organisasie deel te neem.

Alhoewel die grootste uitdaging vir 'n organisasie is om voorbereidings te tref om die grootste moontlike wins op te lewer, moet daarop gefokus word om werknemers voor te berei om 'n al hoe onafhankliker diens te kan lewer.

- **Ontwikkeling**

Volgens Fombrum *et al.* (1984:160) is **ontwikkeling** ... *a process of enhancing an individual's present and futureness in the context of effectiveness.* Andrews (1987:140) omskryf ontwikkeling verder as ... *'n voortsetting van onderrig en opleiding met die doel om voldoende ervaring en vaardigheid asook die regte gesindheid te verkry om in die hoogste moontlike betrekking opgeneem te kan word.* Dit is egter belangrik om in gedagte te hou dat 'n individu slegs kan ontwikkel indien hy/sy bereid of begerig is tot **ontwikkeling** en ook oor die vermoë beskik om ontwikkel te word. Individue moet van sodanige motiewe voorsien word dat hulle uiteindelik self verantwoordelikheid sal aanvaar om verder te ontwikkel.

Vir die doel van hierdie navorsing word tydens ontwikkeling op die spesifieke ontwikkeling van die individu gefokus ten einde hom/haar in die hoogs moontlike posisie aan te wend.

- **Opleiding**

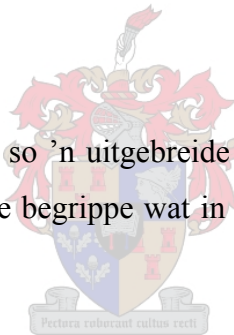
Opleiding word deur Andrews (1987:140) omskryf as ... *die uitbreiding van kennis met die spesifieke doel om 'n gegewe betrekking te kan beklee en die werk verbonde aan die betrekking effektief te kan verrig.* Andrews meld verder dat **opleiding** ... *die individu se intellek vir algemene doelstellings ontwikkel.* Hierdie tipe opleiding vind plaas aan primêre sowel as sekondêre skole. **Opleiding** is daarop gemik om spesifieke vaardighede te ontwikkel. Dit is die praktiese toepassing van kennis asook die ontwikkeling van die spesifieke gedragspatrone, gesindhede en motiewe met die oog op doelverwesenliking (Schoderbek, Schoderbek & Kefalas, 1990:385). Daar moet egter onthou word dat groei by die mens nooit ophou nie en dat opleiding die fase in 'n individu se lewe is wat oor die

langste tydperk voortduur. Elke persoon beskik oor die potensiaal om te groei in liggaam, intellek, emosie en siel, en daarom kan opvoeding plaasvind tot aan die einde van elke individu se lewe. Elke individu beskik oor die potensiaal om in liggaam, intellek, emosie en siel te groei, en daarom kan opvoeding tot aan die einde van sy/haar lewe plaasvind. In die werksituasie word hierdie groei deur toenemende verandering teweeggebring. Volgens Gerber *et al.* (1996:477) is die einddoel van **opleiding** dat die werknemer direk of kort nadat die opleiding plaasgevind het, 'n spesifieke taak doeltreffend kan uitvoer.

Vir die doel van hierdie navorsing word aanvaar dat *opleiding* daarop gemik is om spesifieke vaardighede by die individu te ontwikkel, wat benodig word om sy/haar dagtaak effektief te kan afhandel.

3.4 BEGRIPSAFBAKENING

Aangesien opleiding as wetenskap so 'n uitgebreide dissipline is, is dit vir die navorser noodsaaklik dat lesers die volgende begrippe wat in hierdie navorsing gebruik sal word, verstaan:



3.4.1 Onderwys

Volgens Short (1971:1) is **onderwys** ... *daardie wyse waarop die mens sy/haar lewe leef, met die funksie om die kwaliteit van lewe te verbeter*. Knowles *et al.* (1998:10) beskryf onderwys as ... *an activity undertaken or initiated by one or more agents that is designed to affect changes in knowledge, skills, and attitude of individuals, groups, or communities. The term emphasizes the educator, the agent of change who presents stimuli and reinforcement for learning and designs activities to induce change*. Bondesio en Berkhout (1987:35) ondersteun bostaande skrywers en is van mening dat vir **onderwys** om te realiseer tot verandering, inhoud soos dié van vakkennis, norme, vaardighede, lewens- en wêreldbeskouing betrokke moet wees om 'n bepaalde leereffek te bereik.

Vir die doel van die navorsing is *onderwys* dus die proses wat verseker dat die samelewing se identiteit behoue bly in die suksesvolle verandering tussen generasies en oordraging van kennis, vaardighede, oortuigings en waardes aan individue as totale wesens.

3.4.2 Onderrig

Onderrig word deur Andrews (1987:140) omskryf as ... *daardie verbreding van die individu se algemene kennis met die doel om bepaalde fenomene te verklaar en te begryp. Hierdie onderrig vind plaas aan akademiese instellings met die doel om die individue enersyds ontvanklik te maak vir en andersyds voor te berei op opleiding.* Volgens Greyling (1993:27) kan die term **onderrig** omskryf word as voorlig, op hoogte bring, opleiding gee, kennis verskaf, en/of wys hoe om 'n werk te verrig.

Vir die doel van hierdie navorsing is *onderrig* dus beperk tot die oordra van kennis en vakinhoud.



3.4.3 Leer

Die mens is tegnologies van aard en beskik oor die vermoë om nuwe kennis, vaardighede en gesindhede aan te **leer**. Volgens Knowles *et al.* (1998:11) word die term **leer** omskryf as ... *emphasizing the person in whom the change occurs or is expected to occur. Learning is the act or process by which behavioral change, knowledge, skills, and attitudes are acquired.* Greyling (1993:30) beskryf die begeerte om te **leer** ... *oftewel die sug na kennis, as 'n universele eienskap van die mens. Leer is daardie eie maak van kennis of vaardighede en deel maak van jou geheue deur navorsing of ondervinding. Dit is 'n komplekse verskynsel en aangesien dit te make het met komplekse prosesse wat verstand, emosies en die volle menswees betrek, is dit moeilik omskryfbaar.* Nel, Sonnekus en Garbers (1965:227) omskryf **leer** as nie 'n gedragsverandering by die mens nie, maar by die persoon, dit wil sê die *Ek*-verandering.

Soos Nel *et al.* (1965:227, 241-242) **leer** omskryf, kom dit in drie vorme voor, naamlik:

- **Intensionele leer** wat bewustelik, wetende en antisiperend ingestel is. Dit begin met 'n kognitiewe verkenning van 'n leerobjek en beweeg in 'n nie-kognitiewe of outomatiese leer.
- **Insidentele leer** wat toevallig of onbewustelik ingestel is sonder dat 'n leerintensie daarop ingestel is en in 'n nie-kognitiewe handelingstruktuur as resultaat manifesteer.
- **Onbewustelike leer**, wat, soos in die geval van insidentele leer, bestaan op 'n outonome wyse en wat buite die wete van die individu geskied en nie lei tot 'n bewuste kennis van leer nie.

Vir die doel van hierdie navorsing kan leer omskryf word as 'n aktiewe individuele handeling, wat met moeite gepaard gaan en gerig is op die uitbouing en verwerwing van kennis, vaardighede, waardes en houdings.

3.4.4 Vaardigheidsopleiding

Vaardigheidsopleiding word deur Andrews (1987:150) omskryf as ... *daardie opleiding wat ontvang word nadat oriënteringsopleiding voltooi is. Ongeag die onderrig of opleiding wat 'n individu reeds ontvang het, moet vaardigheidsopleiding verskaf word om leerders te leer om die reeds verworwe kennis in die praktyk toe te pas.* **Vaardigheidsopleiding** impliseer trouens die aanleer van eiesoortige metodes en tegnieke wat van instelling tot instelling kan verskil, maar noodsaaklik is vir suksesvolle doelverwesenliking. Van den Aardweg en Van den Aardweg (in Meyer, 1997:9) beskryf dit so: ... *the level of proficiency attained in carrying out sequences of action in a consistent way.*

Vir die doel van die navorsing word vaardigheidsopleiding gesien as die lewensvaardighede wat individue ontvang ten einde in die praktyk die mees produktiewe diens in 'n organisasie te kan lewer.

3.4.5 Uitkomsgebaseerde opleiding

De Munnik (1997: 88) omskryf **uitkomsgerigte opleiding** as gedefinieerde opleidingsresultate wat deur alle leerders bemeester moet word. Dit beteken dat alle leerders die inhoud, vaardighede, waardes en houdings tydens opleiding aangeleer, sal verstaan en bemeester. Volgens die *Department of Education* (1996,30) word uitkomsgebaseerde -opleiding omskryf as ... *a shift from teacher input (instructional offering or syllabuses expressed in terms of content) to focusing on learner outcomes*. **Uitkomsgebaseerde opleiding** is dus baie spesifieke opleiding wat plaasvind ten opsigte van vaardighede en bemeestering van daardie vaardighede.

Vir die doel van hierdie navorsing word aanvaar dat uitkomsgebaseerde opleiding te make het met die feit dat die leerder 'n onderliggende moontlikheid openbaar, maar dat daardie moontlikheid in 'n spesifieke konteks gedemonstreer moet word.

3.4.6 Afstandsonderrig

Afstandsonderrig word deur Kaye (in Viljoen, 1999:1-18) omskryf as ... *education which either does not imply the physical presence of the teacher appointed to dispense it in the place where it is received, or in which the teacher is present only on occasions or for selected tasks*. Meyer (1997:11) beskryf **afstandsonderrig** as, ... 'n afstandsleer en -onderrig deur geografiese skeiding van die opleidingsbeampte/onderriggewer en die leerder.

Vir die doel van hierdie navorsing handel afstandsonderrig oor leergeleenthede wat vir individue geskep kan word sodat hulle, alhoewel produktief in werksverband, steeds 'n opvoedkundige kwalifikasie kan bereik deur na-uurs te studeer.

3.5 BENADERINGS TOT OPLEIDING

Die wêreld, is vinnig besig om te verklein as gevolg van die globaliseringsproses. Volgens Yukl (1998:468) sal 'n hoër vlak van vaardighede en bevoegdhede van elke werknemer binne 'n organisasie vereis word, as gevolg van die toenemende veranderinge in hulle eksterne omgewing en die uitgebreide nuwe uitdagings wat hulle in die 21ste eeu in die gesig staar. Organisasies raak ten volle afhanklik van rekenaars en rekenaar-tegnologie, maar die werkkrag van die toekoms word beperk deur 'n skoolstelsel wat volgens Coetzee (2000:16) op vaardighede van vóór die rekenaar-era toegespits is. Op skool sit die leerders steeds in klaskamers voor opvoeders wat stapels nasienwerk doen of bekende werk hersien ter wille van die leerders wat nog daarmee probleme ondervind. Coetzee (2000:16) gaan voort deur te sê dat ... *die dae toe die groot fabriekse werk aan ganse dorpsbevolkings verskaf het, is verby – hande-arbeid sal so te sê verdwyn*. Die tyd toe werknemers 25 of selfs 30 jaar by een organisasie werksaam was, is iets van die verlede. Tans verander werknemers meer dikwels van werk, sodat die meeste in hulle loopbane vir 'n verskeidenheid werkgewers sal werk. Baie werknemers word uit diens gestel of tree vroeër as in die verlede af. Boonop beteken mediese vooruitgang en 'n groter bewustheid van 'n gesonde lewenstyl dat werknemers moontlik na verwagting meer jare in aftrede sal deurbring as die gemiddelde verwagting. Werknemers sal dus moet leer om vinnig te dink, om geleenthede raak te sien of te skep en om verantwoordelikheid vir hulle eie loopbane te kan neem.

Die huidige skoolstelsel in Suid-Afrika bestaan reeds 250 jaar en is oorspronklik geskep vir die instandhouding van 'n nywerheidstelsel. Dié nywerheidstelsel het werknemers benodig wat op skool al geleer het om stil te sit en te luister, terwyl iemand opdragte gee. Hierdie tipe skoolstelsel is arbeidsintensief, maar ten spyte daarvan word duisende opvoeders weens ekonomiese redes afgedank. Daar word dus op 'n verouderde model voortgebou, terwyl die opvoeder/leerder-verhouding al groter word. Organisasies behoort opleidingsprogramme op te stel of alternatiewe opleidingsmodelle te ontwikkel om sodoende die gaping tussen die verskillende menslikehulpbronkomponente te oorbrug. Hoëvlak- uitkomsgebaseerde opleiding is vinnig besig om momentum te

ontwikkel en menslikehulpbronaafdelings is besig om hulle voor te berei op die veranderende omgewing. Die nuwe uitdagings sal tot gevolg hê dat, soos individuele vaardighede en bevoegdhede uitbrei, nuwe opleidingstegnieke ontwerp en verouderde tegnieke afgeskaf behoort te word. Organisasies moet hulle opleidingsdoelstellings verskuif na wat die individu fundamenteel benodig om sy/haar operasionele dagtaak doeltreffend te kan uitvoer.

Effektiewe opleidingsprogramme hang hoofsaaklik af van hoe volledig dit ontwerp is. Dit is belangrik om die leerinhoud, spesifieke behoeftes, karaktereenskappe van die leerder en praktiese oorwegings, soos beperkings en kostes, in aanmerking te neem. Greyling (1993:4) beskryf grootskaalse verandering in die tradisionele onderwysstelsel as onafwendbaar, aangesien ... *we are faced with even more responsibility to combine high tech with high touch. With our increasing numbers outlasting prevailing actuarial tables, education is increasingly perceived as being lifelong.* Onderwys en opleiding het in Suid-Afrika tot relatief onlangs slegs deur middel van tradisionele kontakonderwysprogramme geskied. Hoewel die onderwysbegroting oor die afgelope aantal jare in reële terme 'n toename getoon het, sal besnoeiings 'n onvermydelik negatiewe effek op tradisionele kontakonderwysprogramme hê. Tradisionele metodes van kontakonderwys en -opleiding raak, volgens Meyer (1997:1) weens stygende finansieringskoste, onbekostigbaar. Hierdie negatiewe effek word veral in die junior grade aangetref, waar die leerder/opvoeder-ratio teenoor mekaar toeneem. Met die verandering in die onderwystoestande is dit nie slegs 'n probleem om onderwysstandaarde binne bereik van internasionale standaarde te hou nie, maar die wese van onderwys word daardeur aangetas.

Volgens Greyling (1993:3) keer volwassenes terug na navorsing om, as gevolg van die snelle tegnologiese veranderinge, hulle kwalifikasies te verbeter. Beroepsoortolligheid weens tegnologiese vooruitgang, langer beroepsbetrokkenheid as gevolg van langer lewensverwagting, kompetisie op beroepsgebied, hoër beroepsaspirasies en sosiale beroepswisseling het tot gevolg dat daar 'n behoefte aan voortgesette opleiding op naskoolse vlak is. Dit moet dus aanvaar word dat die onderwysgemeenskap en die

openbare sowel as die privaatsektore sekere verwagtinge rondom die onderwysstelsel koester en dat 'n verlaging van akademiese standaarde as gevolg van radikale verandering wat te vinnig plaasvind, nie 'n noodwendige gevolg sal wees nie. Indien die opleidingsgerigtheid van organisasies behoue moet bly en 'n balans tussen akademiese, wetenskaplike en tegnologiese beroepsopleiding gehandhaaf moet word, kan die mensekrag binne 'n organisasie behoue bly. Volgens Greyling (1993:9) is mensekragbeplanning 'n deurlopende bestuurstak en dus 'n dinamiese funksie van bestuur. Dit behels die verkryging, benutting, ontwikkeling en behoud van personeel. Projeksies behoort dus gemaak te word van die toekomstige mensekragbehoefte, sodat voldoende mensekrag op die regte tyd beskikbaar is.

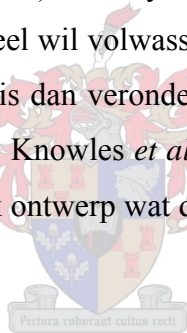
3.5.1 Demokratiese benadering

Volgens Short (1971:77) beteken **demokrasie** algemeen gestel gelykheid van elke individu; individue wat minder talente het teenoor individue met meer, bloukraagwerkers teenoor witkraagwerkers, ensovoorts. Solank daar ondemokraties in opleidingsituasies opgetree word deur spesifieke geleenthede vir die elite te reserveer, solank sal die demokrasie slegs 'n tipe meganisme vir besluitneming bly. Volgens Short (1971:68) het die mens van nature 'n strewe om vry te wees en hoe moderner of hoe meer gevorderd die samelewing op tegnologiese gebied is, hoe meer streef individue na vryheid. Die vryheid waarna die individu streef, is die hoeksteen waarop 'n **demokrasie** gebou word en die uitdaging daarvan is om die vryheid van die individu **demokraties** tot die opleidingsproses te verbind (vergelyk par. 4.3.1).

3.5.2 Andragogieke benadering

Volgens Jarvis (1996:90) word Knowles beskou as die vader van **andragogiek**, alhoewel Jarvis nie die term **andragogiek** ontdek het nie. Volgens Brookfield (in Knowles *et al.*, 1998:2) het die grondbeginsels van volwasseneleer te make met dit wat op alle volwassene onderrigssituasies betrekking het. Greyling (in Kleynscheldt, 1990:71) omskryf **andragogiek** as beroepsvolwassenheid ... *wat 'n toestand is waar die arbeider verstaan*

en aanvaar dat hy/sy moet werk omdat hy/sy 'n mens is. Werk is 'n sinvolle bydrae ter wille van die welsyn van die samelewing, gerig deur oortuigings en norme aangaande die arbeid soos gestel deur die lewensopvattinge, ten aansien van sin, doel en gesindheid waarvoor en waarin arbeid verrig moet word. Hierdie toestand vereis dat die arbeider arbeid nie bloot verrig soos 'n slaaf nie, maar die balans tussen arbeid en vrye tyd ken. Soos sekere skrywers van mening is dat selfverwesenliking soos deur Maslow voorgeskryf word, onmoontlik is om te bereik, is ander skrywers weer van mening dat absolute beroepsvolwassenheid onmoontlik is om te bereik. Volgens Kleynscheldt (1990:72) kan beroepsvolwassenheid nie losgemaak word van die essensie van volwassenheid nie en soos volwassenheid 'n wordingsgebeure van die wieg tot die graf is, is **andragogiek** volgens Beezhold (1989:29) slegs een lewenstydperk waarin opvoeding tussen infantiagogiek en gerontagogiek voltrek word. Volwasseneopleiding word deur Knowles *et al.* (1998:124) omskryf as, ... *a process of adults gaining knowledge and expertise*. Tradisioneel wil volwassenes as leerders kontrole oor hulle eie leerproses uitoefen. Die leerproses is dan veronderstel om 'n bydrae tot die uitbreiding van kennis en vaardighede te lewer. Knowles *et al.* het ten opsigte van die behoefte van volwassenes as leerders 'n raamwerk ontwerp wat die leerproses beskryf (vergelyk figuur 3.4 en tabel 3.2).

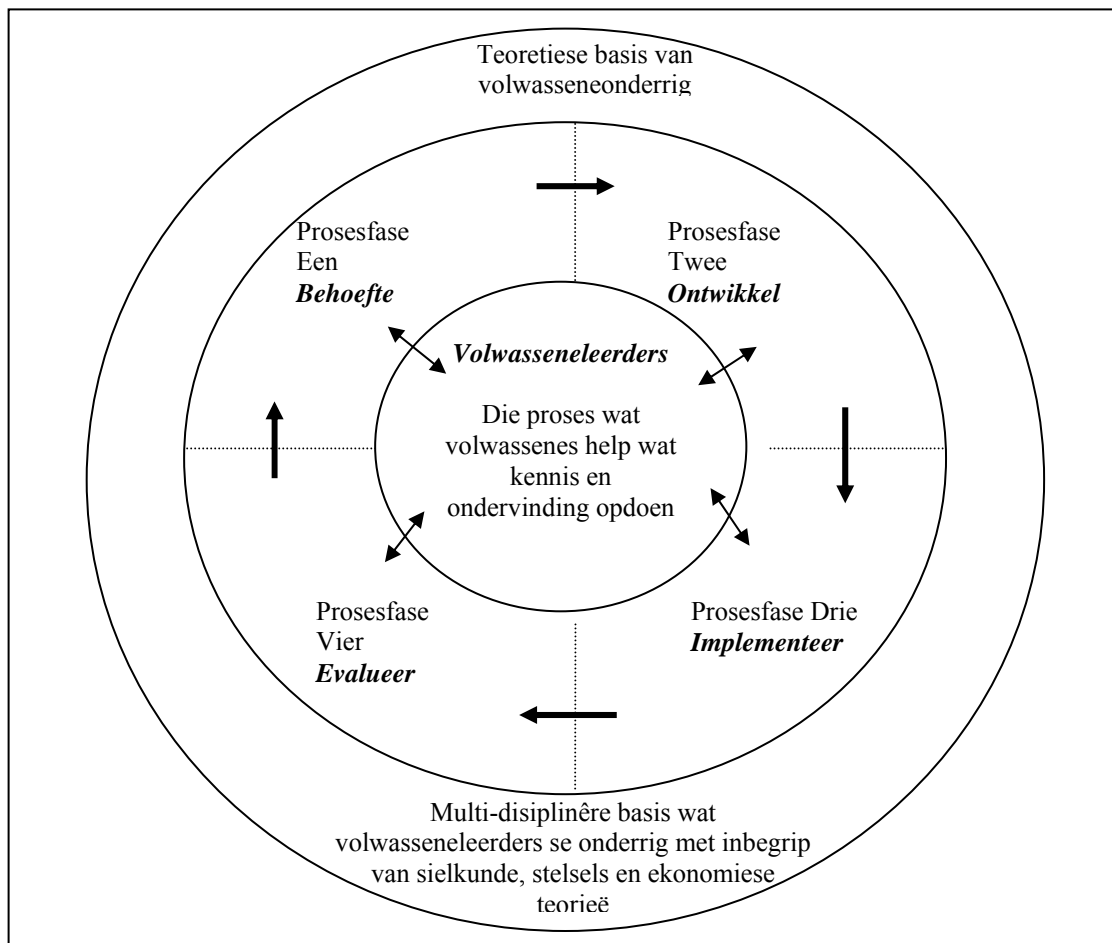


3.5.2.1 **Volwasseneleerders besluit oor hulle eie geletterdheidsbehoefte**

Volwasseneleerders wat kontrole oor hulle eie **geletterdheidsbehoefte** wil uitoefen, sal dit doen ooreenkomstig hulle eie persoonlike behoeftes of doelstellings. Die vastel van **volwassenegeletterdheidsbehoefte** is primêr reaktief eerder as strategies of takties van aard. Dit is egter belangrik vir die volwasseneleerder om van sy/haar eie behoeftes bewus te wees, om die spesifieke behoeftes akkuraat in leeruitkomst te kan omskryf en om gemotiveerd aan die opleidingsproses deel te neem. Ten einde die doel te bereik waar die volwasseneleerders hulle **geletterdheidsbehoefte** bevredig, beskik die opleidingsproses oor fasiliteerders wat met die proses behulpsaam is. Organisasies maak gebruik van behoeftebepalings om vas te stel watter **geletterdheidsbehoefte**

Tabel 3.2: Volwasseneleerders kontroleer hulle eie leerproses
(Knowles *et al.*, 1998:127)

Proses	Kontrole	Omskrywing
Fase 1	<i>Behoeft</i>	Besluit watter leer benodig word ten einde uitkomst te bereik
Fase 2	<i>Ontwikkeling</i>	Die ontwikkeling van 'n strategie en hulpbronne ten einde die leeruitkomst te bereik
Fase 3	<i>Implementering</i>	Implementeer die leerstrategie en maak gebruik van die leerhulpbronne
Fase 4	<i>Evalueer</i>	Evalueer die bereikbaarheid van die leeruitkoms en die proses om dit te bereik



Figuur 3.4: Volwasseneleerders kontroleer hulle eie leerproses
(Knowles *et al.*, 1998:127)

werknemers het en, indien nodig, word opleidingsprogramme hiervolgens geskep. Die nadeel van totale kontrole deur werknemers oor hulle eie **geletterheidsbehoefte**, is dat individue nie te alle tye oor genoeg tyd, kennis of inligting beskik om besluite te kan neem wat tot voordeel van die individu is, maar ook uiting gee aan die opleidingstrategie van die organisasie nie.

3.5.2.2 Volwasseneleerders ontwikkel en implementeer hulle eie geletterdheid

Volwasseneleerders wil nie slegs kontrole uitoefen oor hulle eie geletterheidsbehoefte nie, maar ook hulle geletterdheid **ontwikkel** en **implementeer**. Volgens Rosenblum en Darkenwald (in Knowles *et al.*, 1998:127) kan hoë motivering tot behoeftebevrediging en sukses lei sonder dat leerders betrokke is by die uitkomst van die opleidingsproses. Dit is dus van kardinale belang dat leerders betrokke is by die behoeftebepalingsfase van die opleidingsproses. Brookfield (in Knowles *et al.*, 1998:129) is dit eens dat dit onrealisties is dat opleiers die behoeftes van hierdie leerders ignoreer. Dit is egter ook belangrik om in gedagte te hou dat opleiers nie volledige kontrole rakende **ontwikkeling** en **implementering** aan leerders kan oorlaat nie. Dit is te alle tye belangrik dat daar tydens die **ontwikkeling** en **implementering** van 'n opleidingsprogram 'n gedeelde verantwoordelijkheid tussen die opleier en die leerder bestaan.

3.5.2.3 Volwasseneleerders se evaluering van hulle eie geletterdheid

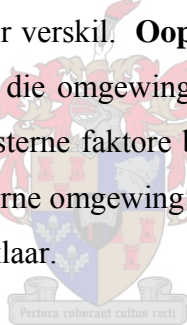
Swanson (1996:26) omskryf **evaluering** as ... *a systematic collection of evidence to determine if desired changes are taking place*. Indien die **volwasseneleerder** sy/haar eie **evaluering** ten opsigte van geletterdheid wil doen, is dit belangrik dat die vrae wat gevra word op geletterdheidsuitkomst fokus en nie op die proses van werk tot geletterdheidsuitkomst of formatiewe **evaluering** nie. Die volgende is belangrike vrae:

- watter sistematiese versameling gegewens word benodig om die verwagte verandering te **valueer**?
- gebaseer op bostaande gegewens, watter persentasie van die verwagte verandering het met inagneming van bostaande gegewens plaasgevind?

Die probleem wat ondervind word met die leerder wat sy/haar eie geletterdheid wil **valueer**, is dat die individu buite sy/haar persoonlike verwysingsraamwerk sal moet beweeg om sodoende rasonale **data-evaluering** te verseker. Die afleiding word dan ook gemaak dat leerders in die meeste gevalle valse afleidings maak weens ongegronde data. Daar moet dus eerder van **formele of spesialis- evalueringsmetodes** gebruik gemaak word ten einde wetenskaplike data te verkry.

3.5.3 Stelselbenadering

Die omgewing word saamgestel uit aktiwiteite wat *ekstern* tot die **stelsel** bestaan. Die **stelsel** het min tot geen beheer oor sodanige aspekte nie en word dus as gegewe aanvaar. Die **stelselbenadering** impliseer verder dat ondernemings oop stelsels is wat in 'n bepaalde verwantskap tot die omgewing bestaan. **Stelsels** se toeganklikheid tot invloede van die eksterne omgewing kan egter verskil. **Oop stelsels**, soos organisasies en mense, ruil inligting en hulpbronne uit met die omgewing. Organisasies kan dan nie hulle eie optrede beheer nie en word deur eksterne faktore beïnvloed. Dit is dus van die uiterste belang dat die invloede van die eksterne omgewing te alle tye verstaan word ten einde die organisasie se interne optrede te verklaar.



Schwella, Burger, Fox en Muller (1996: 13) omskryf 'n **oop stelselbenadering** as ... 'n *moderne benadering, waar die effektiwiteit van 'n organisasie om die eksterne omgewing te akkommodeer die ekologie van 'n organisasie bepaal*. Hierteenoor beskryf dieselfde navorsers 'n **geslote stelselbenadering** as ... *die klassieke benadering, waar die invloed wat die omgewing op bestuur uitoefen, nie in berekening gebring word nie*. 'n Stelsel is dus geslote indien die organisasie selfonderhoudend en onafhanklik van 'n bepaalde omgewing kan funksioneer. Die **oop stelselbenadering** vereis dienoorkomstig 'n aanpasbare, buigsame en vindingryke besluitnemingstelsel. As 'n georganiseerde of komplekse eenheid, is 'n stelsel 'n kombinasie van 'n komplekse geheel wat as 'n eenheid interafhanklik, holisties en sinergisties bestaan (hoe beter die samewerking, hoe meer produktief is die organisasie). 'n Verandering in een deel van die organisasie sal dus alle ander dele van die organisasie (die substelsels) beïnvloed (vergelyk figuur 3:1).

Die mate van beïnvloeding sal afhang van die omvang daarvan. 'n **Oop stelsel** is te alle tye in interaksie met die groter omgewing en, indien die **oop stelsel** sigself wil distansieer van die omgewing (met ander woorde as 'n geslote stelsel wil funksioneer), sal entropie oftewel stelselaftakeling intree, wat tot die uiteindelijke ondergang van die **stelsel** sal lei.

Volgens Cummings en Worley (1997:84) is 'n hoë teenwoordigheid van hiërargie kenmerkend van 'n **oop stelsel**, waar elke hoërvlak-stelsel uit laervlak-stelsel saamgestel is. **Stelsels**, soos 'n samelewing, is saamgestel uit organisasies, wat weer uit groepe (departemente), bestaan uit individue, saamgestel is. Hoewel **stelsels** op verskillende vlakke van mekaar verskil, bestaan daar ooreenkomste, soos grootte en kompleksiteit. Volgens Smit en Cronjé (1992:27) word 'n **oop stelsel** deur die volgende gekenmerk:

- dit is afhanklik van die omgewing waarin dit bedrywig is;
- die omgewing is afhanklik daarvan, en
- daar bestaan 'n bepaalde interaksie tussen stelsel en die omgewing (sien figuur 3.3).

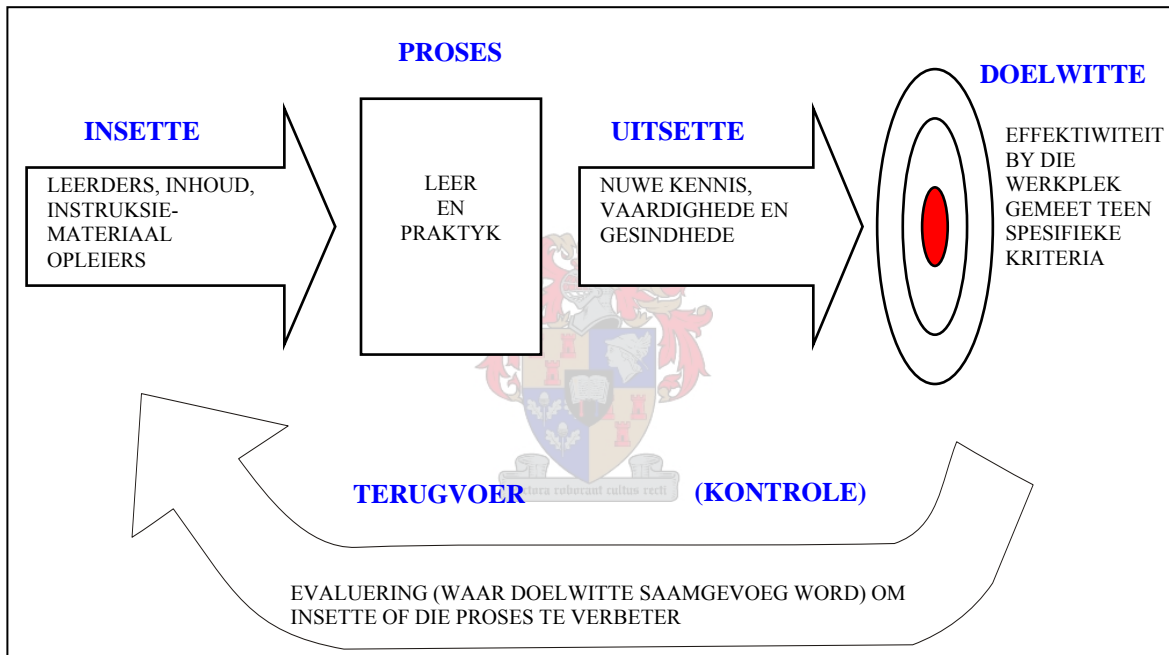
3.5.3.1 Opleidingstelsel

Die doel van 'n **opleidingstelsel** (vergelyk figuur 3.5) is om prestasie binne werksverband te verbeter asook om aan vooropgestelde standarde of verwagtinge te voldoen. Insette tot die **opleidingstelsel** sluit leerders, kursusmateriaal, opleiers, fasiliteite en oudiovisuele toerusting in. Die proses bestaan uit die leer en fasilitering van die opleiers. Uitsette daarteenoor bestaan weer uit nuwe kennis, vaardighede en gesindhede wat in die uitkomste vervat word. Die terugvoer is die evalueringstegnieke wat gebruik word om die **opleidingsproses** te monitor en uitkomste te verbeter.

- **Die hulpbronne tot die stelsel:** Die hulpbronne word beskou as al die bronne intern in die stelsel ten einde die uitvoering van die aktiwiteite wat noodsaaklik is doelverwesenliking van 'n stelsel te ondersteun. Volgens Schoderbek *et al.* (1990:11) is vir die belangrikste hulpbron binne enige stelsel, die menslikehulpbron. Dié hulpbron bestaan egter nie uitsluitlik uit mense, finansies en toerusting nie, maar ook uit moontlikhede (hoe effektief of hoe oneffektief die hulpbron is) vir die verryking van menslike en nie-menslikehulpbronne van die stelsel. Die menslikehulpbron kan egter

onderbenut word in poste wat min moontlikhede gebruik en dit kan tot onvoldaanheid, afwesigheid, of 'n hoë mate van personeelwisseling lei. Hierteenoor kan oorbenutting van die menslikehulpbron lei tot uitbranding van die hulpbron of oorskryding van vereistes wat die pos.

- **Die komponente van die stelsel:** Dié komponente is die *doelwitte*, *take* of *aktiwiteite* wat in 'n stelsel teenwoordig is ten einde aan die visie van die stelsel te voldoen. Volgens Werther en Davis (1985:19) bestaan komponente uit twee of meer substelsels wat as 'n georganiseerde geheel met geïdentifiseerde grense saamwerk. Hierdie grense help met die afbakening tussen die omgewing en die stelsel, of tussen



Figuur 3.5: Stelselbenadering tot die bestuur van 'n opleidingstelsel (Parry, 1997:24)

twee of meer substelsels. Geslote stelsels se grense is onbuigsaam en moeiliker deurdringbaar, terwyl oop stelsels makliker deurdringbare grense het. Sosiale stelsels se grense is vaag as gevolg van die deurlopende in- en uitvloei van verwagtinge. Dit is moeilik om die grense van 'n sosiale stelsel te definieer, aangesien daar baie verskillende substelsels is waarin die een se grens nie so duidelik is as dié van die volgende nie. Hierdie siening komponente is belangrik omdat dit 'n individu in staat stel om die interafhanklikheid van substelsels te erken.

Volgens Andrews (1987:10) is prosedures binne die komponente van die **stelsel** ... *a series of interrelated sequential steps established for the accomplishment of a task*. Elke funksionele komponent of aktiwiteit wat in 'n openbare instelling onderneem word om die opleidingsfunksie uit te voer, is onderhewig aan geordende en gestandaardiseerde prosedures. Indien dit nie die geval was nie, sou dit moontlik wees dat daar 'n chaotiese toestand kan ontstaan waar geen twee individue dieselfde sou optree nie. Geordende prosedures is dus noodsaaklik om verantwoordbare optrede te verseker asook om te kontroleer of betrokke prosedures steeds op effektiewe doelverwesenliking gerig is. Die effektiwiteit van sodanige prosedures hang af van die mate waartoe die dele in die stelsel met mekaar verband hou. Effektiwiteit handel dus oor die gerigtheid van prosedures soos:

- invoere tot transformasie;
- transformasie tot uitsette van die substelsels, en
- die substelsels van die transformasieprosesse in verhouding tot mekaar.

Aangesien prosedures voortdurend ontleed en aangepas behoort te word om met verandering en tegnologiese vooruitgang tred te hou, word prosedures nie deur middel van beleid voorgeskryf nie, maar wel deur prosedure-handleidings wat relatief maklik hersien kan word.

- **Die bestuur van die stelsel:** Greyling (1993:13) stel dit duidelik dat nuwe benaderings tot die bestuur van opleidingsinstellings nodig is en dat 'n groter mate van kundigheid ontwikkel behoort te word om die doeltreffendheid van opleidingsinstellings as 'n nasionale ontwikkelingsbata in Suid-Afrika te behou en te bevorder. Bestuur dui hier op die basiese funksie wat beplanning en kontrolering van die stelsel insluit. Beplanning daareentoe is al die aspekte wat strategie, doelstellings en doelwitte, die invloed van die omgewing, die gebruik van hulpbronne en die komponente wat die stelsel bepaal, insluit.

Een van die mees essensiële bestuursvaardighede is gekoördineerde beplanning en benutting van die menslike sowel as fisiese hulpbronne. Hulpbronne om in die toenemende behoeftes van instellings te voorsien, raak al meer beperk, maar die

mededinging daarvoor feller. Hierdie toedrag van sake bring mee dat die bestuurshandeling van opleidingsinstellings in die toekoms tans meer as in die verlede deur die gemeenskap en gemeenskapsinstellings krities beoordeel word deur die gemeenskap en gemeenskapinstellings. Dit is veral vir bestuurspersoneel 'n vereiste om belangstelling aan die dag te lê deur voortdurend die moontlikheid van vernuwing in die moderne komplekse opleidingsituasie te oorweeg. Sodoende kan riglyne vir moontlike veranderinge in opleiding neergelê word. Hierdie riglyne kan daartoe bydra dat aanpasbare instellings, waarin mense werk wat bereid is om verandering te aanvaar en vernuwing te inisieer, uitgebrei word. Hierdie word 'n groter verantwoordelikheid op die skouers van die opleidingsbestuurders geplaas. Volgens Greyling (1993:13) is **opleidingsbestuurders** nie daar om toe te sien dat veranderinge voldoen aan die vereistes van realisme, haalbaarheid, bemarkbaarheid, relevansie en aanpasbaarheid nie, maar om die amper bomenslike taak te verrig, naamlik om te sorg dat veranderinge op 'n koste-effektiewe wyse geïmplementeer word.

Newby (1992:17) omskryf **koste-effektiewe opleiding** as ... *doing less, not more, training to ensure that it is accurately targeted, efficiently delivered and that it is put to use*. Die ekonomiese ondoeltreffendheid van organisasies kan volgens Greyling (1993:11) 'n direkte gevolg wees van die nie-winsgewende aard van opleidingsdepartemente, die afwesigheid van regte en belange wat by eienaarskap tuishoort, sowel as die problematiek rakende monitering van uitsette van opleidingsdepartemente.

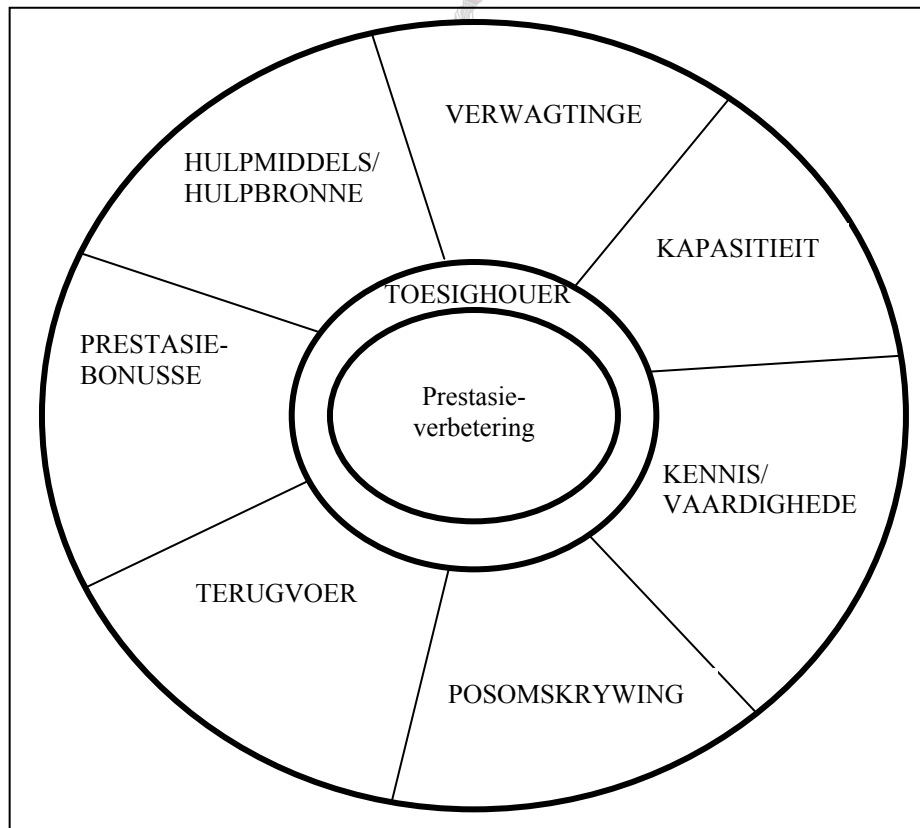
3.5.3.2 Kenmerke van opleidingstelselanalise

Churchman (in Schoderbek *et al.*, 1990: 9-13) omskryf die basiese kenmerke van **stelsels** so;

- **Doelstellings van die totale stelsel tesame met prestasiemaatstawwe.** Opleiding is nie bestem om te faal nie. Binne die opleidingstelsel is die doel van die menslikehulpbron (die werksverrigting binne die werkplek) om aan vooraafopgestelde standarde of verwagtinge te voldoen. Die verwagtinge fokus op 'n sistematiese gebruik van

prestasiemaatstawwe van waarde, fokus, mag, aantal en tydsduur. Volgens Spitzer (in Zielinski, 1996:3) beskik elke organisasie oor die nodige vaardighede om te verseker dat opleiding aan alle verwagtinge voldoen.

➤ **Waarde.** Waarde as deel van die opleidingsveld bestaan uit lae- of hoëwaardemaatstawwe. Volgens Spitzer word 90% van alle opleiding volgens die laewaardemaatstaaf aangebied waarvoor 'n oneweredige hoeveelheid navorsing benodig word om 'n minimum resultaat te verkry, anders sal opleiding van die staanspoor af verlore gaan weens ongemotiveerde leerders of opleiers. Hoëwaardemaatstawwe behels moontlikhede waar 'n groot prestasiegaping tussen werknemers in 'n spesifieke pos of taak bestaan. Deur die gaping uit die weg te ruim, is daar 'n moontlikheid om winste binne 'n organisasie te verhoog of om die operasionele kostes van 'n organisasie te verklein. Hoëwaardemaatstawwe is nie altyd sigbaar nie, maar deur dit te identifiseer, kan die effektiwiteit van 'n organisasie verhoog word.



Figuur 3.6: Prestasieverbeteringsmoontlikhede: fokus van opleidingsprogramme (Spitzer, in Zielinski, 1996:4)

➤ **Prestasieverbetering.** Volgens Spitzer (in Zielinski, 1996:3) fokus prestasieverbetering ('n meer toepaslike term as opleiding) op alle relevante prestasiefaktore. Die meeste opleidingsprogramme het ten doel om kennis en vaardighede te verbeter, maar ignoreer by tye ander kritieke faktore van werksprestasie soos vae verwagtinge, gebrekkige bekwaamhede, onvoldoende werksomskrywings, onvoldoende terugvoer, gebrekkige positiewe vergoeding en onvoldoende hulpbronne of vaardighede (vergelyk figuur 3.6).

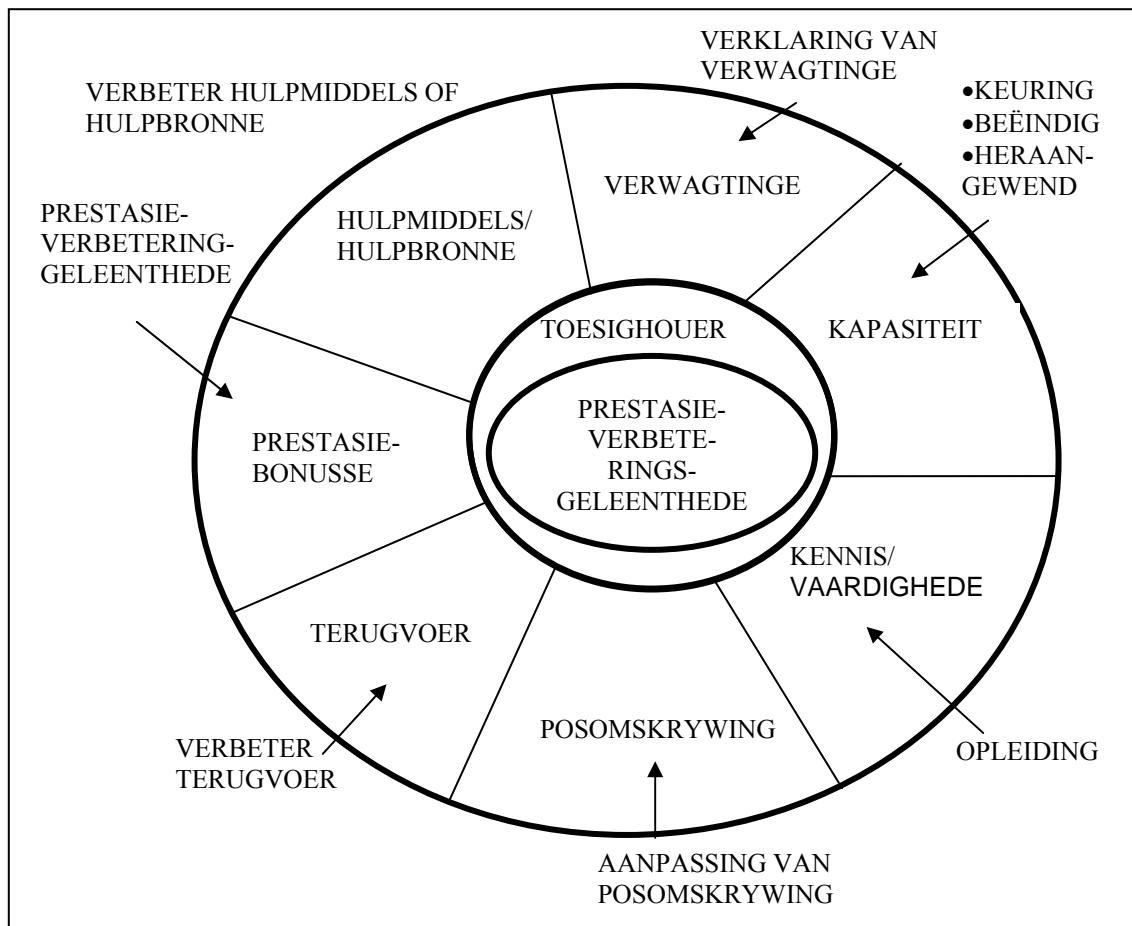
Die toesighouer is normaalweg die kontroleerder van die werknemer se werksomgewing en dienoreenkomstig ook van faktore soos prestasiestandaarde, werkskennis, werksprosedures, inligting omtrent werknemerseffektiwiteit, prestasiebeoordelings, bevorderings, ondersteuning en hulpbronne. Effektiewe prestasieverbeteringsintervensie (opleidingsprogramme) benodig prestasieverbeteringsintervensie-konsultante (opleiers) wat op die oordra van kennis en vaardighede fokus.

➤ **Outoriteit.** Spitzer (in Zielinski, 1996:3) voorsien dat voldoende outoriteit beskikbaar moet wees om prestasieverbeteringsintervensie die geleentheid te gun om alle faktore wat verandering in 'n stelsel teenwerk, te kan oorkom. Die feit dat onvoldoende kennis en vaardighede nie die enigste probleem uitmaak nie, kan opleiding nie alleen aanspreeklik gehou word om die probleem op te los nie en is dit aan te beveel dat 'n meervoudige benadering gevolg word (vergelyk figuur 3.7).

Die volgende blyk duidelik uit figuur 3.7 dat, indien –

- ❖ die probleem onduidelike verwagtinge skep, behoort aandag geskenk te word aan sodanige verwagtinge. Kommunikasiekanale moet effektief gebruik word ten einde die onduidelikhede of verkeerde verwagtinge te kan regstel;
- ❖ werknemers die basiese kapasiteit of agtergrond tot die pos kortkom, nuwe werknemers in die pos aangestel behoort te word en huidige werknemers afgedank of heraangewend te word;
- ❖ daar 'n tekort aan kennis of vaardighede is, behoort opleiding 'n integrale deel van intervensie uit te maak.

- ❖ die pos oneffektief ontwikkel is, behoort werksprosedures hersien te word;
- ❖ oneffektiewe of geen terugvoer aan werknemers gegee word nie, behoort terugvoermeganismes en stelsels verbeter te word;
- ❖ vergoeding onvoldoende is om werknemers te motiveer, behoort 'n nuwe prestasie-basisintervensiestelsel ontwikkel te word, en
- ❖ inligting of toerusting onvoldoende is, behoort beter inligting of toerusting bekom te word.

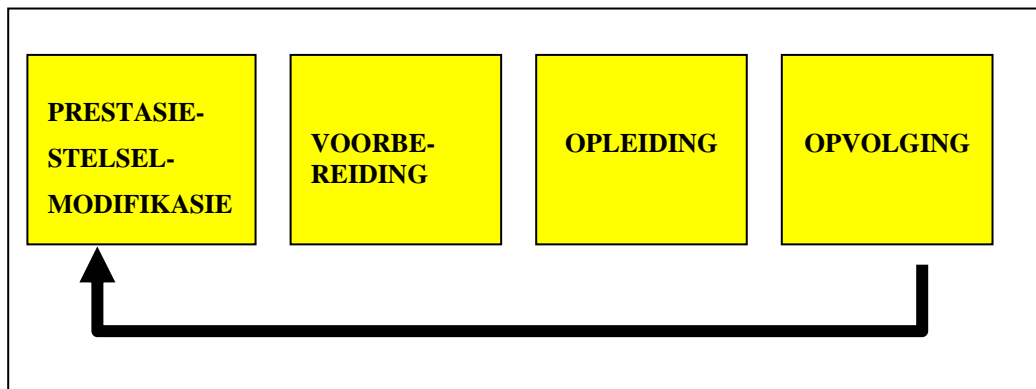


Figuur 3.7: Prestasieverbeteringsmoontlikhede: outoriteit by opleidingsprogramme (Spitzer, in Zielinski, 1996:4)

➤ **Massa.** Volgens Spitzer (in Zielinski, 1996:3) verwys die konsep van massa in opleiding na die persentasie werknemers wat in enige poskategorie opgelei word. Indien die persentasie werknemers in 'n spesifieke werksverband laag is, bestaan die moontlikheid dat die onopgeleide groep die spesifieke groep kan beïnvloed om uitgediende gebruike te behou, in plaas van omgekeerd. Die instelling van 'n onder-

steuningstelsel vir opleiding verseker dat opgeleide werknemers hulle kennis en vaardighede oor 'n tydperk verkry en langer behou. Dit is dus belangrik dat toesighouers bydra tot opleiding van die massa om sodoende te verseker dat die nuwe kennis en vaardighede wat ontwikkel is, toenemend gebruik word.

➤ **Tydsduur.** Spitzer (in Zielinski, 1996:3) beskryf die onwaarskynlikheid dat 'n langtermyn- geverifieerde prestasieverbetering as 'n afsonderlike opleidingsprogram sal plaasvind. Die nuwe vaardighede wat deur die leerder verkry is, sal slegs oor 'n tydperk deel uitmaak van sy/haar daaglikse roetine. Die konsep tydsduur sluit aspekte soos in figuur 3.8 geïllustreer in:



Figuur 3.8: Prestasieverbeteringsmoontlikhede: tydsduur van opleidingsprogramme (Spitzer, in Zielinski, 1996:4)

Die volgende blyk duidelik uit bostaande figuur –

- ❖ alle nie-opleidingsfaktore in die werksprestasiestelsel (soos onduidelike verwagtinge, gebrekkige bekwaamhede, oneffektiewe werksomskrywings, onvoldoende terugvoer, gebrekkige positiewe vergoeding en onvoldoende hulpbronne of vaardighede) behoort doelmatig gewysig te word;
- ❖ werknemers word deur toesighouers voorberei vir opleiding met behulp van kontak, voorbereidingsessies en/of voorbereidende leeswerk;
- ❖ opleiding begin met die ideaal dat tyd toegelaat word vir indienstoepassing, en
- ❖ die opleier koördineer opvolgaktiwiteite wat die leerder se toesighouer insluit.

Indien 'n opleidingsprojek met hoëwaardeverbeteringsintervensie volgens Spitzer (in Zielinski, 1996:3-6) ontwikkel word, waarin die waarde, fokus, mag, massa en tydsduur verteenwoordig word, sal die beperkte menslikehulpbronnkomponent effektief aangewend kan word.

Vir die doel van hierdie navorsing moet organisasies besef dat die benadering tot opleiding wat gevolg word, nie meer in alle opsigte voldoen aan die vereistes van lewenslange leer (*lifelong learning*) in die 21ste eeu nie. Die demokratiese benadering vereis van alle organisasies om individue se talente te erken, ter ondersteuning van die andragogiese benadering waar volwassenes 'n groter verantwoordelikheid teenoor persoonlike ontwikkeling moet aanvaar. Ter ondersteuning van hierdie opleidingspoging voldoen die stelselbenadering nie net aan die holistiese vereistes van lewenslange leer nie, maar fokus ook op hoëwaarde-maatstawwe.

3.6 OPLEIDINGSTRATEGIE

Volgens Van der Walt en Knipe (1998:4) is **strategie** ... *die proses waarin sekere beleid, strategieë en hulpbronne gebruik word ten einde die doelstellings van die organisasie te ondersteun*. Smit en Cronjé (1992:115) definieer **strategie** as ... *'n proses wat daarop gemik is om die onderneming se missie en doelwitte te verwesenlik deur die hulpbronne met geleenthede en bedreigings in die sakeonderneming te versoen*. Gerber (1987:8) omskryf **strategie** as ... *'n pro-aktiewe proses waarin die sleutelbesluitnemers van 'n onderneming op grond van die geleenthede, uitdagings en beperkings in die onderneming se sakeomgewing besluit op die beste moontlike sakegeleentheid*.

Volgens Davis en Davis (1998:3) is **opleidingstrategie** ... *based on proven theories about how people learn*". Indien opleiers dus –

- *oplei volgens spesifieke voorafopgestelde doelwitte, waarin die take onderverdeel is in stappe en vaslegging in wysheid gebruik word, is dit 'n opleidingstrategie;*

- *leerders in klein groepe plaas, hulle met 'n taak laat, versoek dat interaksie plaasvind en dan gevolgtrekkings vanuit die groep se ondervinding maak, is dit 'n opleidingstrategie, en*
- *leerders in 'n situasie plaas wat die werklikheid uitbeeld en versoek om daarop te reageer, is dit 'n opleidingstrategie.*

Elke **opleidingstrategie** word op verskillende teorieë en navorsingsentiteite gebaseer, vereis verskillende rolverdelings van opvoeders en produseer uiteenlopende uitkomst. Dit is egter belangrik dat die **opleidingstrategie** nie fasette van aanpassingstrategieë vir leerders (soos die individu se voorkeure aan visuele of aktiewe leermetodes) insluit nie. **Opleidingstrategieë** word gebaseer op vaste, wetenskaplike teorieë betreffende leermetodes wat as basis vir effektiewe opleiding dien.

Senge (1990:14) beskryf die idee dat organisasies wat as 'n geheel die noodsaaklikheid tot groei en ontwikkeling en voorwaartse beweging wil ervaar, 'n **opleidingstrategie** moet ontwikkel wat 'n gedissiplineerde proses ten opsigte van die uitbreiding van noodsaaklike kundigheid omvat. Die **opleidingstrategie** van organisasies wat uit die ekonomiese aktiwiteite wil voordeel trek, is geleë in die ontwikkeling van 'n wetenskaplike (kundige) organisasie. Volgens Bennis en Nanus (in Davis & Davis, 1998:11) is 'n wetenskaplike organisasie verbind tot 'n proses waarby kennis, vaardighede, gedragspatrone en waardes op alle vlakke (tussen individue en groepe en ook wat stelselwydte betref) binne 'n organisasie teenwoordig is. Op alle vlakke word nuutverworwe kennis in nuwe doelstellings, prosedures, verwagtinge, rolstrukture en meetbare sukses omgeskakel. Die volgende vloei hieruit voort:

- die **individue leer** as deel van sy/haar daaglikste aktiwiteite, veral deur middel van die interaksie binne sowel as buite die organisasie;
- die **groep leer** deur middel van samewerking tussen werkers in die organisasie ten einde die organisasiedoelwitte te verwesenlik, en
- die **hele stelsel leer** danksy die terugvoer van die omgewing en die verwagte veranderinge.

Die betroubaarste grondslag om 'n wetenskaplike (kundige) organisasie vir die toekoms te bou, is 'n deeglike begrip van die hede. Wanneer oor die toekoms besin word, is dit belangrik om rekening te hou met **paradigmaverskuiwings**. Greyling (1993:18) omskryf 'n **paradigmaverskuiwing** as 'n omvattende verandering in die lewe van mense, omdat die aannames en norme waarvolgens hulle gewoon was om te lewe, verander. So 'n verskuiwing behels meer as 'n nuwe dimensie wat bygevoeg word en is 'n dinamiese proses waardeur vele aspekte van die gemeenskap beïnvloed word. Volgens Bayat en Meyer (1994:388) bring **paradigmaverskuiwings** verder mee dat mense aan nuwe waardes en norme blootgestel word, soms selfs vóórdat die gevolge van die oues verwerk is. Binne sodanige **paradigmaverskuiwings** kom die menslikehulpbronkomponent onvermydelik voor verandering te staan. Brock en Salerno (1994:5) stel dit so: *It is not the strongest of the species that survive, nor the most intelligent, but rather the one most responsive to change.*

Volgens Beerel (1998:62) is dit belangrik dat **opleidingstrategieë** in die 21ste eeu **pre-aktief**¹⁴ optree in die proses van wat, hoe en met wie die organisasie in die toekoms as werknemers kontrakteer. Om dié toekoms effektief te betree, is dit belangrik om die bepaalde en aangeduide faktore wat teenwoordig is, te verstaan. Die toekoms plaas egter die fokus op nuwe waardes, wat weer waardespanning op die individu plaas. Die meeste pogings om organisatoriese verandering teweeg te bring, gaan gepaard met die een of ander vorm van werknemersweerstand. Weerstand tot verandering is 'n menslike reaksie en verandering gee aanleiding tot rasionele sowel as irrasionele emosionele gedrag wat plaasvind as gevolg van die onsekerheid verbonde aan verandering. Die mens het egter 'n behoefte daaraan om sy/haar persoonlike omstandighede te verbeter en daar bestaan dus 'n bewustheid dat verandering plaasvind. 'n Behoefte om te verbeter, sal egter nooit die plek van kennis en vaardighede kan inneem nie. Indien kennis, vaardighede en behoeftes van 'n individu bevredig is, fasiliteer die stabiliteit van sy/haar persoonlike omstandighede 'n suksesvolle veranderingsproses.

¹⁴ **Pre-aktief** beskryf daardie aspekte in die beplanning van aktiwiteite wat aan die begin van 'n proses plaasvind.

Bayat en Meyer (1994:386) meen dat die **effektiwiteit van opleiding** van kardinale belang is vir die sukses van 'n organisasie se missie. Daar moet te alle tye 'n direkte verhouding tussen die funksie van 'n individu binne die organisatoriese omgewing en sy/haar kennis wat tydens kursusse ingewin is, bestaan. Spesifieke **opleidingstrategieë** wat tydens opleiding gevolg word, is van groot belang. Die **ontwikkeling van strategieë** moet die optimalisering van die individu se potensiaal deur middel van kwalitatiewe, uitkomsgerigte opleiding, wat op spesifieke take gefokus is, ten doel hê. Tensy 'n **paradigmatiese** skuif ten opsigte van **opleidingstrategieë** gemaak word, sal dit nie moontlik wees om 'n opleidingsmetodologie vir 'n organisasie te ontwikkel nie. Dit is belangrik dat die verskuiwing op verskillende vlakke van die **opleidingsproses** geskied, soos skematies deur Bayat en Meyer (1994:388) uiteengesit (vergelyk tabel 3.3).

Tabel 3.3: Paradigmaskuif ten opsigte van opleidingstrategieë (Bayat & Meyer, 1994:388)

PARADIGMA-VLAK	HUIDIGE PARADIGMA-FOKUS	TOEKOMSTIGE PARADIGMA-FOKUS
<i>Kennis</i>	Oordra van kennis vanaf opleier na leerder	Gesamentlike konstruksie van kennis deur leerder en opleier
<i>Leerders</i>	Passief, leer slegs teorie en luister	Aktief, ontdekkend, trans-formering van kennis, deelnemend en bevraagteken teoretiese benaderings
<i>Opleiers</i>	Klassifisering en sortering van leerders	Leerders ontwikkel bevoegdheid
<i>Verhouding</i>	Interpersoonlik tussen leerders onderling asook tussen opleiers en leerders	Persoonlike transaksie tussen leerders onderling asook tussen opleiers en leerders
<i>Konteks</i>	Kompeterend en individualisties	Opleiding is kompleks en benodig opgeleide opleiers
<i>Toevoeging</i>	Die beklemtoning van literatuur en kwalitatiewe navorsingsmetodes	Die beklemtoning van beide literatuur en praktiese navorsing, word ondersteun deur beide kwalitatiewe en kwantitatiewe navorsing
<i>Kurrikulum-benadering</i>	Ortodoks	Heterodoks

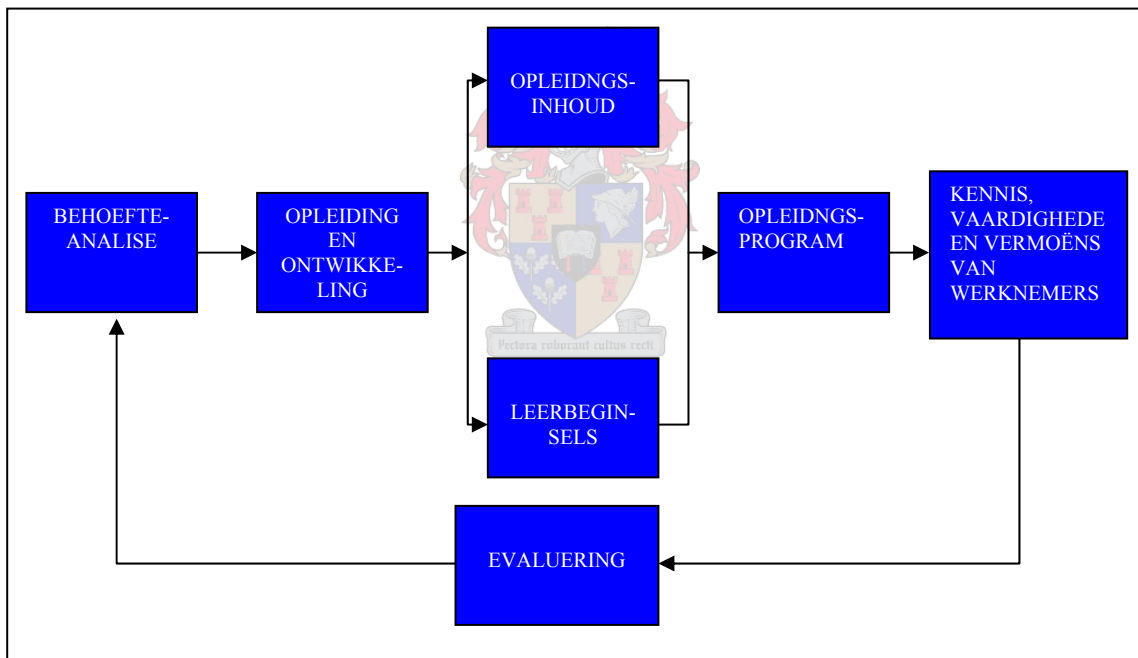
Individue ervaar dus opleiding wat deur 'n **paradigmaskuif** geraak word as moeilik om te verwerk, enersyds vanweë hulle onkunde oor die wesenlike dimensie daarvan, en andersyds is opleiding tradisioneel en inherent konserwatief en beskermend ten opsigte van die bekende, en gevolglik word verandering ten opsigte van opleidingsaangeleenthede dikwels sterk teengestaan.

Vir die doel van hierdie navorsing word aanvaar dat die *strategie* van 'n organisasie as hoofinset tot die opleidingstelsel kardinaal tot die ontwikkeling van effektiewe opleidings- en ontwikkelingsprogramme bydra. Organisasies word dus genoodsaak om weg te beweeg van die huidige *ortodokse paradigmafokus* na 'n meer *heterodokse paradigmafokus* wat die groeiproses in die organisasie sal ondersteun.

3.7 STAPPE IN DIE ONTWERP VAN EFFEKTIEWE OPLEIDINGS-PROGRAMME

Suid-Afrika is 'n ontwikkelende land en die mense is sekerlik die belangrikste komponenthulpbron waaroor die land beskik. Aangesien opleidings- en ontwikkelingsprogramme verseker dat die menslikehulpbron meer produktief is danksy die beskikbaarheid van die nodige kennis en vaardighede, is die beste moontlike opleiding en ontwikkeling deurlopend belangrik. **Opleidings- en ontwikkelingsprogramme** kan informeel of formeel wees, maar dit is belangrik dat dit wetenskaplik gefundeer en ordelik aangebied word. Hoewel **opleidingsprogramme** werknemers behulpsaam is in die uitvoering van hulle dagtaak, word die voordele van opleiding dwarsdeur die werknemer se loopbaan ondervind en kan dit bydra tot sy/haar toekomstige verantwoordelikhede. **Ontwikkelingsprogramme** help die werknemer om toekomstige verantwoordelikhede te bemeester met min bekommernis oor huidige dienste of verantwoordelikhede. Dit is egter belangrik om in gedagte te hou dat die vergelyking tussen **opleidings- en ontwikkelingsprogramme** oor raakpunte beskik. Vir die doel van hierdie navorsing sal **opleiding** en **ontwikkeling** op grond van die primêre raakpunte wat 'n logiese opvolg tot mekaar het as een aanvaar word. Die kwessie van **opleiding** en **ontwikkeling** is reeds in paragrawe 3.3.2 en 3.3.3 hierbo kortliks bespreek.

Soos organisasies hulle vir die 21ste eeu posisioneer, word die vereistes vir die ontwikkeling van **effektiewe opleidingsprogramme** wat oorspronklike idees, teorieë en stelsels bevat, al belangriker. Opleiers moet bereid wees om 'n massiewe hoeveelheid nuwe inligting in perspektief te plaas, te absorbeer en te assimileer. Daar word dus aanbeveel dat opleiers die mees resente tegnieke, strategieë en benaderings tot opleiding ten opsigte van werksplekverwagtinge verstaan. Ten einde 'n **effektiewe opleidingsprogram** te ontwikkel, word aanbeveel dat bestuur die behoeftes, uitkomst, inhoud, leerdoelstellings en terugvoer wat met opleiding geassosieer word, ontleed (vergelyk figuur 3.9). Hierdie primêre stappe ter voorbereiding van **opleidings- en ontwikkelingsprogramme** verleen aan die organisasies 'n spesifieke proses waarin die opleiding wat binne die organisasie plaasvind, nie net deurentyd hersien word nie, maar ook op een lyn gebring word met die veranderde behoeftes van die omgewing.

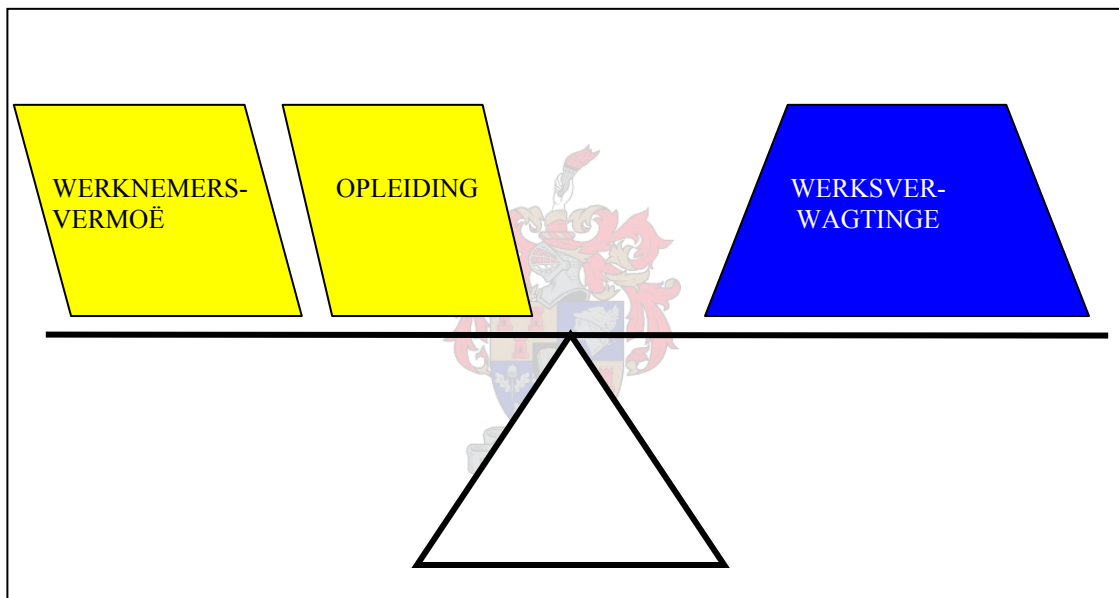


Figuur 3.9: Primêre stappe ter voorbereiding van 'n opleidings- en ontwikkelingsprogram (Werther & Davis, 1985:234)

- **Behoeftebepaling.** Die kennis wat bestuur en die opleidingspesialiste deur middel van 'n behoeftebepaling insamel, is noodsaaklik ten einde die opleidingsproses te rig. Sonder bepaling van die werklike behoeftes van nuwe kennis en vaardighede waarvolgens regte opleidingsprogram daarby geïntegreer kan word, sal selfs die mees omvattende

opleidingstrategie beperkte resultate toon. Om in die lig van 'n balans te verkry tussen die aanleg van 'n werknemer en die opleiding benodig sy/haar posbehoefte, (vergelyk figuur 3.10) word aanbeveel dat data-insameling plaasvind en waardebepalingsaktiwiteite ontwikkel word, om die totale opleidingsbehoefte vir 'n spesifieke stelsel te bepaal.

- **Opleidingsdoelwitte.** Die opleidingsontwikkelingsproses is hoogs kreatief en sistematies en die benaderings wat gevolg kan word, is onbeperk. 'n Goeie behoeftebepaling ten opsigte van leerderbehoefte en die verwagtinge van die toesighouers, sal 'n opleidingsprogram rig. Opleidingsdoelwitte is die resultaat van die evaluering van opleidingsbehoefte. Vanuit die opleidingsdoelwitte word 'n kurrikulum ontwerp wat die



Figuur 3.10: Balans tussen werknemersvermoë en opleiding teenoor posverwagtinge (Werther & Davis, 1985:234)

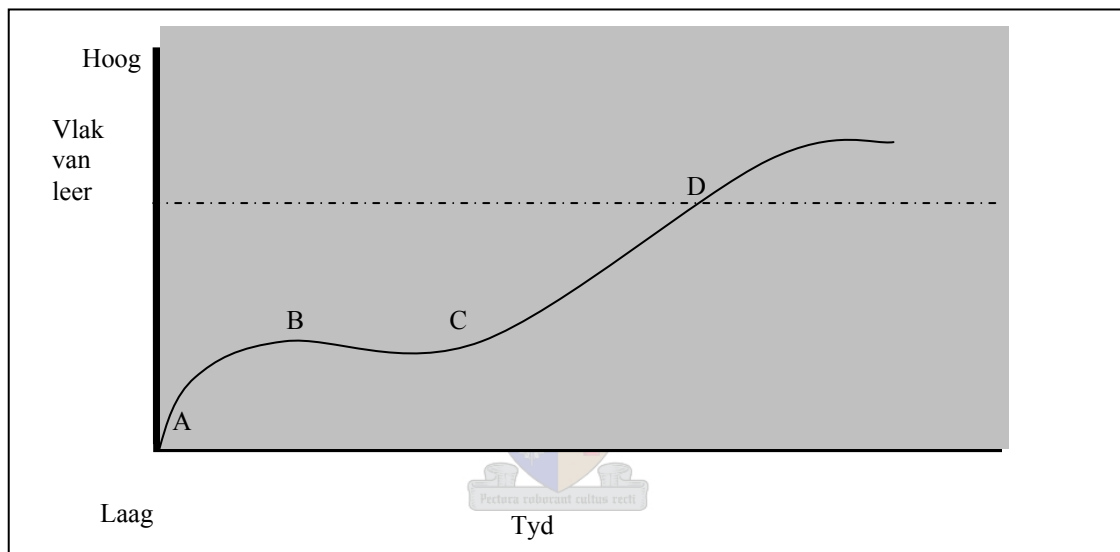
verwagte optrede en voorwaardes saamvat om as standaard te dien waarteen leerders se prestasies in die opleidingsprogram gemeet kan word. 'n Kurrikulum word deur Greyling (1993:32) omskryf as ... 'n voorgeskrewe navorsingskursus wat deur studente voltooi moet word en meer algemeen daardie aantal vakke wat verwerf moet word ten einde 'n spesifieke kursus te slaag. Greyling beskryf die begrip kurrikulum as metafoor om aan te dui dat kurrikulumontwikkeling 'n voortdurende wedloop is teen die eise wat tyd stel. 'n Kurrikulum is volgens Greyling die ... *doelgerigte en sistematiese opbou van 'n vak of breë kurrikulum en die voortdurende evaluering, hersiening en vernuwing*

daarvan. *Onder die begrip kurrikulering word dan verstaan die handeling waardeur die kurrikulum tot stand kom.*

- **Programinhoud.** Volgens Werther en Davis (1985:238) word die programinhoud deur die behoeftebepaling en opleidingsdoelwitte bepaal. Programinhoud bepaal verder die leerdoelstellings wat verwys na die gedrag, vaardighede en kennis wat leerders kan verwag om tydens die opleidingproses aan te leer. Spesifieke leerdoelstellings help tydens kurrikulumontwikkeling om die doel van opleiding en die relevansie daarvan te kan verklaar. Die programinhoud van opleidings- en ontwikkelingskursusse kan aandag gee aan vaardighede, kennis, en/of houdings, waar die hoofdoel is om die behoeftes van die organisasie sowel as dié van die leerders om te sien.
- **Leerbeginsels.** Tydens die leerproses is die term *leer* self moeilik waarneembaar, maar die resultaat van leer kan deur middel van evaluering waargeneem word. Die kwessie van leer is reeds in paragraaf 3.4.3 kortliks bespreek. Werther en Davis (1985:238) se leerkurwe illustreer dat leer 'n kragtige inspanning is (van punt A tot B), waarna dit afplat om 'n plato (van punt B tot C) te bereik (vergelyk figuur 3.11). Opleiers verwag dat die leerders so spoedig moontlik 'n aanvaarbare vlak van kennis, vaardighede en optrede sal bereik (punt D). Alhoewel die tempo waarteen individue leer van leerder tot leerder verskil, help die gebruik van leerbeginsels om die proses te fasiliteer. Leerbeginsels is die metodes, soos deelname, herhaling, toepaslikheid en terugvoer wat opleiers gebruik ten einde effektiewe opleiding te verseker.
- **Werklike program.** Die ontwikkeling van 'n opleidingsprogram verwys na die werklike opleiding wat betrokke leerders deurloop om hulle kennis en vaardighede te verbeter. Die duur van opleidingsprogramme is van groot belang. Volgens Greyling (1993:11) vloei die tydskedulering van opleiding voort uit 'n wetenskaplike kurrikulumontwerp en behoort dit deel uit te maak van die omvattende akademiese beplanning aan 'n opleidingsinstelling. Die tyd wat benodig word vir onderrig en leer, word bepaal deur behoeftes, fasiliteite, beperkinge en die doelstellings wat met die onderrig nagestreef word. Die leerinhoud en geleenthede waardeur doelstellings verwesenlik word, speel verder ook 'n belangrike rol. Volgens Greyling word die tydskedulering van kursusse tans eerder deur die kurrikulum beïnvloed en vloei dit nie logies voort uit die ontwerp en ontwikkeling van die kurrikulum nie. Effektiewe

tydsbestuur is uiters noodsaaklik sodat doeltreffende leer deur leerders en effektiewe onderrig deur opleiers kan plaasvind.

- **Vaardigheid, kennis en vermoë van werknemers.** Die werklike inspanning begin nadat opleiding plaasgevind het. Die na-opleiding, afrigting en opvolg is ewe belangrik as opleiding en skep baie moontlikhede. Organisasies bestee 'n groot gedeelte van hulle begroting en tyd aan die skep van opleidingsgeleenthede, maar min aandag word aan die beoefening en implementering van die opleiding geskenk. Voor, tydens en na afloop van die opleidingsprogram is dit aan te beveel dat bestuur, opleiers en leerders geleenthede skep om nuwe kennis en vaardighede te verwerf, en dit deurlopend in die werks-



Figuur 3.11: Leerkurve (Werther & Davis, 1985:238)

omgewing te beoefen. Werknemers sal altyd nuwe kennis, vaardighede en beter kommunikasietegnieke benodig. Nadat bestuur geld en tyd aan opleiding bestee het, is dit nodig om leerders in die organisasie te ondersteun sodat hulle nuwe kennis en vaardighede kan aanwend. Die verwerwing van nuwe kennis en vaardighede maak die leerders se opleiding suksesvol, maar die aanwending daarvan in 'n organisasie maak opleidingsuksesse blywend.

- **Evaluering.** Volgens Parry (1997:1-3) is die sleutel tot die 21ste eeu die noodsaaklikheid om 'n evalueringsmaatstaf te ontwikkel om die effektiwiteit van opleiding te kan meet. In die lig van die groot bedrae geld wat jaarliks aan opleiding

bestee word, is dit belangrik dat bestuur van 'n organisasie kennis sal dra van die effektiwiteit van opleiding. Opleiers wil weet watter impak die opleidingsprogramme op die effektiwiteit van werknemers en die organisasie het, terwyl werknemers en toesighouers wil weet watter voordeel daar verkry kan word in ruil vir die tyd wat hulle uit die produktiewe werksomgewing afstaan.

➤ **Evaluering voor opleiding.** Parry (1997:3) beskou evaluering voor opleiding nie alleen in die lig van of die uitkoms bereik is nie, maar sien dit ook as 'n impak van watter **leerbeginsels**¹⁵ aanpassings benodig, waar die kursus suksesvol was en watter van die **opleidingsdoelwitte**¹⁶ verbeter kan word. Dit is egter belangrik om te onthou dat die evalueringsproses ten opsigte van opleidingskursusse terselfdertyd as die behoeftebepaling begin. Indien evaluering voor die opleidingsproses plaasvind, kan die **gaping**¹⁷ wat daar bestaan tussen die aankoms van die leerder by die opleidingskursus (toetredingsvereistes) en die kennis waarmee die leerder die opleidingskursus (eindresultaat) verlaat ten einde meer effektief in sy/haar pos te funksioneer, makliker oorbrug word. Aangesien die hoofdoel van opleiding is om sodanige gaping te vernou, is dit belangrik dat die opleier sal weet wat die omvang of grootte van die gaping is, naamlik:

- ❖ Wat wil die leerders weet en wat verwag hulle om te ontvang (vergelyk voetnota 17) tydens die opleiding?
- ❖ Wat behoort die leerders te weet en te verkry (vergelyk voetnota 17) uit die opleiding?
- ❖ Watter bevoegdheide (toetredingsvereistes) word van die leerder verwag?
- ❖ Watter faktore in die werksplek sal 'n positiewe of negatiewe bydrae tot die verwagte uitkoms lewer?
- ❖ Watter uitkomst (eindresultaat) word verwag? Is dit realisties? Is dit wenslik? Is dit meetbaar?
- ❖ Wat is die omvang en grootte van die gaping tussen die toetredingsvereistes en die eindresultaat?

¹⁵ (met ander woorde deelname, herhaling, toepaslikheid en terugvoer wat opleiers gebruik ten einde effektiewe opleiding te verseker)

¹⁶ (dit wil sê ontwerp, inhoud, lengte van kursus en keuring van leerders)

¹⁷ (ten opsigte van kennis, vaardighede en houding)

❖ Watter hulpbronne (menslik, toerusting, voorrade) word benodig om opleiding te fasiliteer?

❖ Wat is die koste van opleiding in verhouding met die verwagte voordeel vir die organisasie?

➤ **Evaluering tydens opleiding.** Volgens Parry (1997:88) vind evaluering tydens opleiding plaas ten einde te verseker dat die nodige veranderinge tydens die kursus kan plaasvind, en nie as die opleidingsproses voltooi is en dit te laat vir die spesifieke proses is nie. Tydens evaluering word die onderstaande vrae gevra:

❖ **Is die leerders gemaklik?** Evaluering van sitplekke, beligting, temperatuur, ventilasie in klaskamers, kort pouse, tydsduur van aanbiedings, verhoudingspersentasie tussen teoretiese en praktiese opleiding (aanleer en toepassing (vergelyk voetnota 17), of uitkomsgebaseerde opleiding);

❖ **Leer die leerders?** Evaluering deur middel van vorderingstoetse, vasvrae, rolspeler, simulaties en evaluering van tegniese vaardighede deur middel van rekenaars of ander toerusting;

❖ **Is die opleidingsinhoud relevant?** Is die nuwe kennis, vaardighede en houdings relevant vir die behoeftes van die leerders? Kan die leerders praktiese voorbeelde aanhaal wat in hulle werksverband voorkom? Is die leerders aktief of passief betrokke by die kursus?

❖ **Geniet die leerders die opleiding?** Opleiding is meer effektief en meer relevant indien die leerders dit geniet en deur middel van deelname bydraes lewer.

➤ **Evaluering ná opleiding.** Volgens Parry (1997:3) is evaluering van opleidingsprogramme na afloop van die kursus die bekendste manier van evaluering. Hierdie tipe evaluering vind plaas in gevalle waar opleidingsprogramme afhanklik is van sertifisering as voorvereiste vir die aanbieding van die opleidingsprogram. Die toenemende beklemtoning van produktiwiteit in die werksplek en die koste van opleiding in verhouding tot die verwagte voordeel vir die organisasie, noodsaak opleiers om die impak van evaluering maande nadat opleiding plaasgevind het, steeds te evalueer. Hierdie evaluering van opleiding oor 'n tydperk lei tot 'n meer akkurate assessering van opleiding aangesien leerders met positiewe sowel as negatiewe faktore in die werksplek rekening moet hou. Dié positiewe of negatiewe faktore help of verhinder die werknemer

om die nuut verworwe kennis, vaardighede en houdings, toe te pas. Evaluering van opleiding oor 'n tydperk kan die oordraagbaarheid van uitkomst effektief evalueer, naamlik:

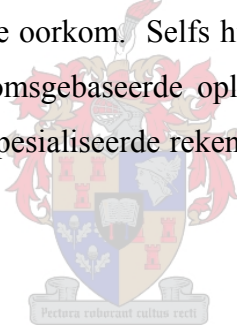
- ❖ In watter mate voldoen die leerders aan die verwagte uitkoms?
- ❖ Watter faktore bevoordeel of verhinder die werknemer se produktiwiteit?
- ❖ Wat kan gedoen word om die nuut verworwe kennis, vaardighede en houdings verder te verskerp en die hindernisse te verminder?
- ❖ Watter aspekte van opleiding is meer en watter minder relevant?
- ❖ Watter veranderinge in produktiwiteit kan na aanleiding van voor-opleiding en post-opleiding aangedui word?
- ❖ Wat is die geldwaarde van die veranderinge?
- ❖ Hoe vergelyk die waarde van verbeterings met die koste van opleiding?
- **Vlakke van evaluering.** Kirkpatrick (in Parry, 1997:4-6) het 'n evalueringsmodel ontwikkel wat op vier vlakke plaasvind (sien tabel 3.4). Die data op vlak een is vryliker beskikbaar as die data op vlak vier van die model. Hierteenoor is die nagevolge op vlak een van die model laer as die nagevolge op vlak vier, waar dit meer permanent is en langer neem om waar te neem en te evalueer.

Tabel 3.4: Vlakke van evaluering (Kirkpatrick, in Parry, 1997:4-6)

Vlak	Uitvloeisel	Vraag	Gereedskap
1	Reaksie	Wat was die leerders se waarneming aangaande die kursus?	Einde van kursusverslag
2	Kennis	Hoeveel kennis en vaardighede het die leerder verwerf tydens die kursus?	Eksamens, simulaties
3	Gedrag	Hoe het die leerder se houding verander ten opsigte van sy/haar werk?	Prestasiemeting
4	Uitslag	Watter teenprestasie het die opleidingsinset opgelewer?	Kostevoordeelanalise

Parry (1997:5) beweer dat meer as 85% van alle evaluering wat tydens die opleidingsproses plaasvind, op vlak een uitgevoer word, terwyl minder as 10% van die evaluering op vlak vier plaasvind. Hierdie persentasies is nie buite verwagting hoog of

laag nie, aangesien die evaluering wat op vlak een en twee plaasvind, in die meeste gevalle 'n eenvoudige papierevalueringsproses is (vlak een is evaluering wat plaasvind direk na die opleidingsproses afgehandel is, terwyl evaluering op vlak twee tydens die opleidingsproses plaasvind). Hierteenoor is evaluering op vlakke drie en vier 'n uitgebreide oefening wat oor 'n langer tydperk plaasvind (evaluering op vlak drie vind voor die opleidingsproses plaas, terwyl evaluering op vlak vier nadat die opleidingsproses afgehandel is, plaasvind). Alhoewel opleiers poog om die net-betyds-beginsel (*just in time*) uit te voer, is dit 'n beginsel wat in baie organisasies moeilik is om te bereik. Hierdie beperking kan daartoe bydra dat onvoldoende resultate (as gevolg van die verloop van 'n lang tydperk tussen die opleidingsgeleentheid en nuwe aanstellings) tydens evaluering bereik word ('n natuurlike gevolg van alle opleiding), nie noodwendig die gevolg van enige tekortkomings by enige opleier, leerder of opleidingsprogram identifiseer nie. Die probleem kan opgelos word deur selfnavorsing of afstandsonderrig om probleme ten opsigte van tyd te oorkom. Selfs hierdie metodes is egter beperk waar leerders persoonlike aandag, uitkomsgebaseerde opleiding of interaktiwiteit met ander leerders benodig (soos rolspel, gespesialiseerde rekenaaropleidingspakkette of simulاسie) benodig.



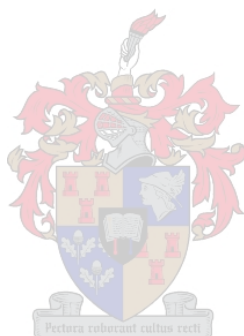
3.6 SINTESE

As kroon van die skepping is die mens volgens Maslow daarop ingestel om selfverwenliking te bereik ten einde as totale wese te groei. Volgens die Teorie X-benadering in teenstelling met Teorie Y, is die mens indirek 'n wese wat negatief staan teenoor werk asook teenoor die uitdagings wat daarmee gepaardgaan. Menslikehulp-bronbestuur staan gevolglik voor 'n uitdaging om die werksmag as belangrikste hulpbronkomponent te bestuur, om nie slegs die organisatoriese doelwitte te bereik nie, maar ook om individuele vlakke van selfverwesenliking by die werknemer te bereik.

Opleiding binne die stelsel van die Nasionale Weermag moet in die totale spektrum van menslikehulpbronvoorsiening, menslikehulpbroninstandhouding sowel as menslikehulp-bronontwikkeling bestudeer word. Die opleidingstrategie moet daarop ingestel wees om

vaardighede te skep by leerders, wat uitkomsgebaseer is en gedemonstreer moet word binne werksverband. Die organisasie word dus genoodsaak om weg te beweeg van die huidige ortodokse paradigmafokus na 'n meer heterodokse paradigmafokus wat nie net die groeiproses in die organisasie, maar ook die groeiproses in die organisasie, maar ook die andragogieke benadering sal ondersteun.

In Hoofstuk vier word die opleidingsbeleidsraamwerk van die Nasionale Weermag weergegee waaraan, militere ontwikkelingsopleiding in latere hoofstukke gemeet en beoordeel kan word. Om die diversiteit wat daar bestaan in die Nasionale Weermag as 'n eenheid te demonstreer, word die vlag van die Nasionale Weermag uitgebeeld.





HOOFSTUK 4

OPLEIDINGSKONTEKS VAN DIE DEPARTEMENT VAN VERDEDIGING

4.1 INLEIDING

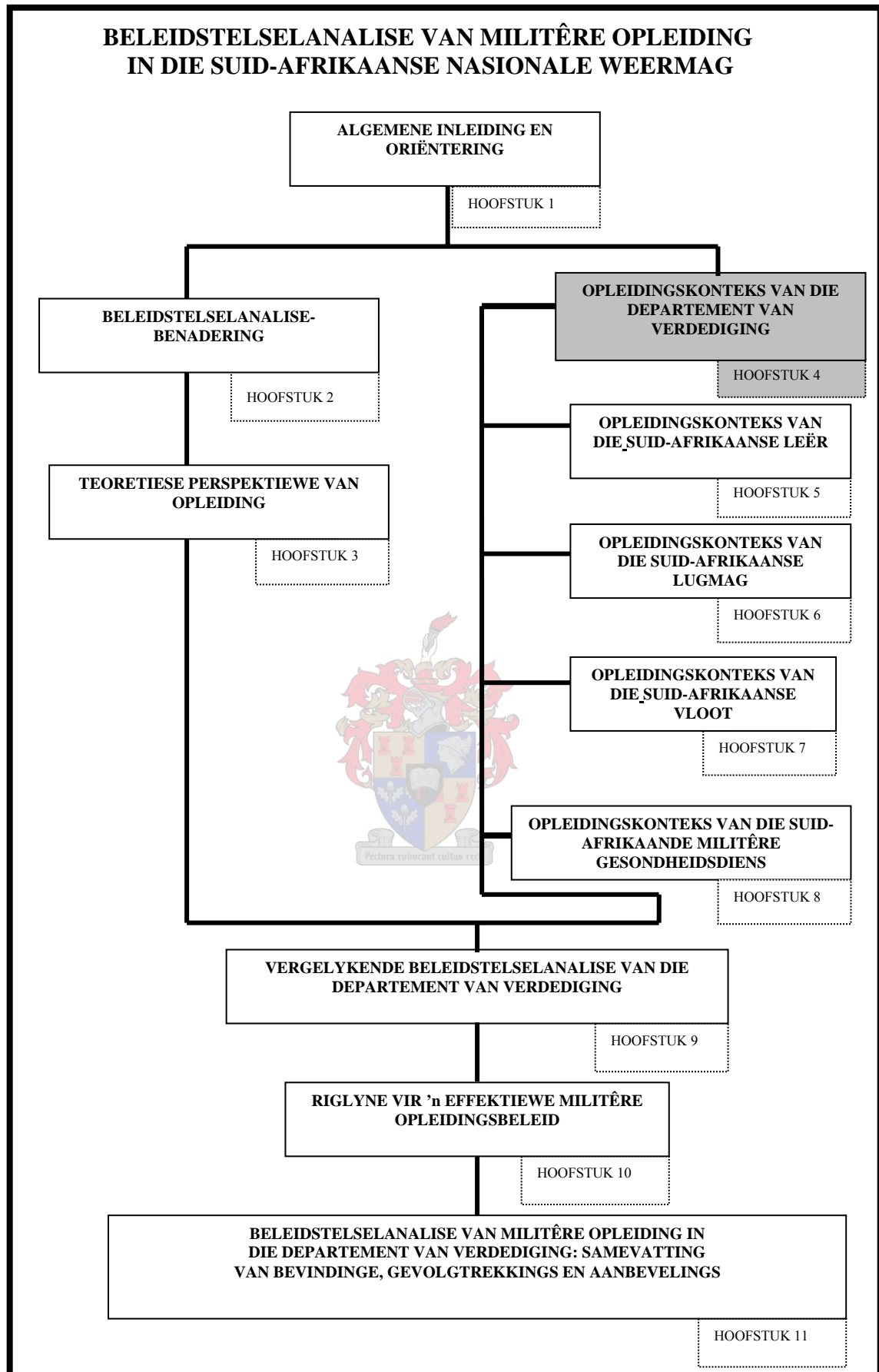
In die vorige hoofstukke is die teoretiese en konseptuele raamwerk vir die ondersoek gedefinieer en afgebaken ten einde die navorsing te struktureer (sien figuur 4.1). In hierdie hoofstuk word die teoretiese strukture gebruik in die toepassing van die ondersoek na die bestuur van militêre opleiding van onderoffisiere soos toegepas in die Nasionale Weermag.

Die hoofstuk begin met die konteks van ontwikkeling van die Departement van Verdediging en begripsafbakening van sentrale konsepte in die ondersoek. Begrippe wat omskryf word, word bloot gedefinieer ten einde kommunikasie te fasiliteer. Hierna volg 'n bespreking van die samestelling van die Departement van Verdediging, Sekretariaat van Verdediging en die Nasionale Weermag ten einde die visie en missie van die Departement te ondersteun. Die sentrale fokus van hierdie hoofstuk handel oor opleidingsvoorskifte en gevolglik oor die kenmerke waaraan militêre ontwikkelingsopleiding in latere hoofstukke gemeet en beoordeel kan word (sien figuur 4.2).

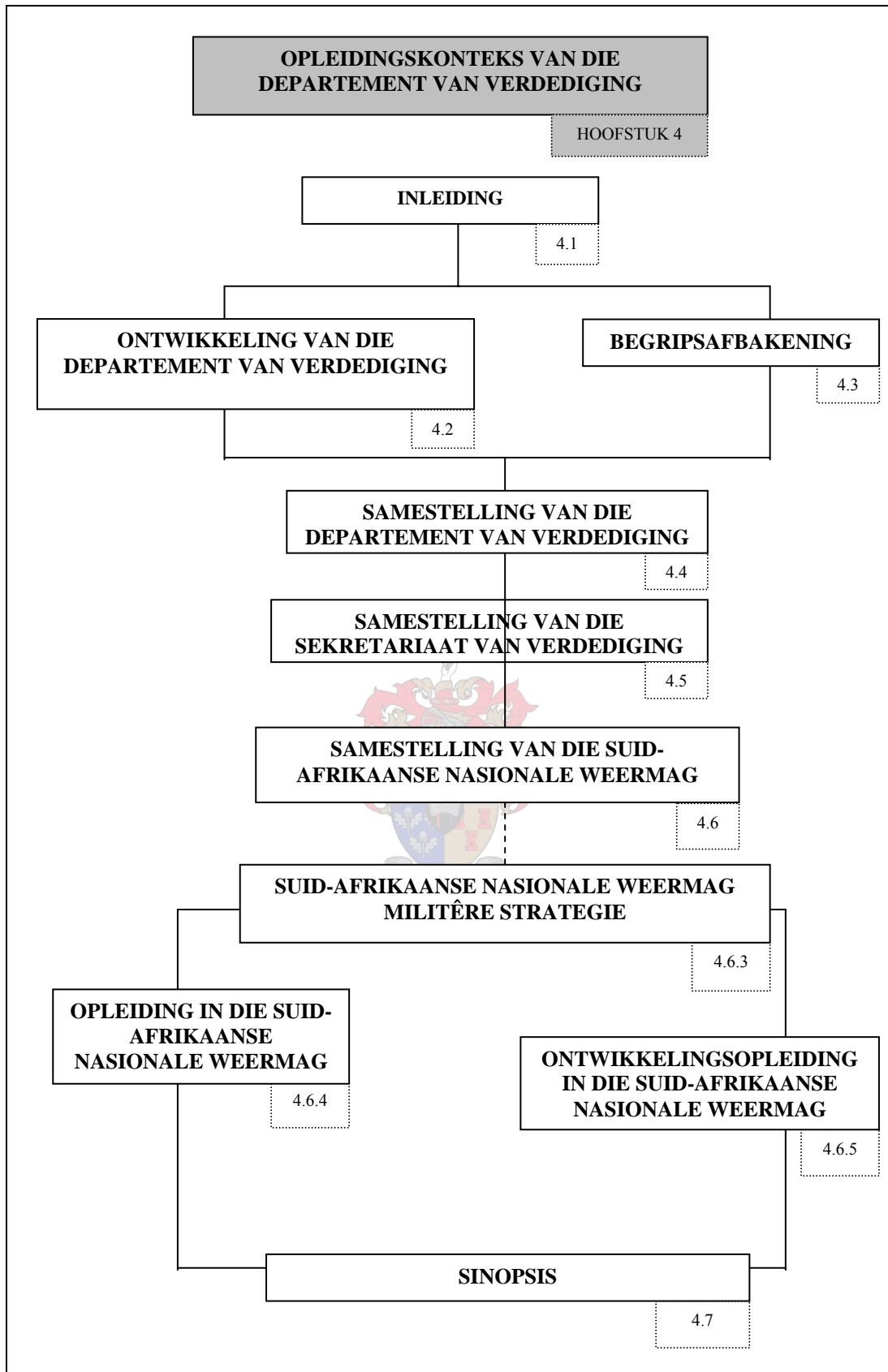


4.2 KONTEKS VAN DIE ONTWIKKELING VAN DIE DEPARTEMENT VAN VERDEDIGING

Die binnelandse politieke Apartheidsbeleid soos toegepas deur die regering van Suid-Afrika (met die Nasionale Party aan bewind van 1948-1994) word algemeen deur die internasionale gemeenskap as *Afrikaner-Nasionalisme* bestempel. Dit is egter so dat Jan van Riebeeck reeds in 1660 die eerste Apartheidswette aan die Kaap ingestel het, toe hy 'n heining opgerig het om die Khoikhoi en Vryburgers van mekaar weg te hou (Louw & Kendall, 1986:31). Met die totstandkoming van die Unie parlement in Suid-Afrika (1910) is die swart bevolking uit die regering weggelaat. In reaksie teen hierdie verwickelinge is die *South African Native National Congress* op 8 Januarie 1912 in Bloemfontein gestig. Hierdie beweging het sig beywer vir meer politieke



Figuur 4.1: Skematiese uiteensetting van die navorsing



Figuur 4.2: Skematiese oorsig van Hoofstuk 4

regte vir die swart bevolking in Suid-Afrika, die opheffing van die kleurgrense en die ontwikkeling van 'n geïntegreerde Suid-Afrikaanse gemeenskap (Nieuwoudt, Olivier & Hough, 1981:323). In 1925 verander die *South African Native National Congress* egter hulle naam na die *South African National Congress*. Daar kon nie voldoende fondse beskikbaar gestel word om 'n eie nuusbrief uit te gee nie en die kommunistiese blad, *Worker*, is begin om die nuusblad *Umsebenzi* finansieel te ondersteun. In 1943 het die *South African National Congress* hulle grondwet en lidmaatskap gewysig om Blankes, Kleurlinge en Indiërs ook in te sluit. Tydens die *Congress of the People* op 25-26 Mei 1955 in Johannesburg, is die *Freedom Charter* aanvaar, wat vir een mens een stem voorsiening maak (Nieuwoudt, *et al.*, 1981:324).

Die Apartheidstruktuur het in 1948 momentum verkry toe die Nasionale Party aan bewind gekom het. Suid-Afrikaanse blankes is deur Apartheid bevry, terwyl die swartmense hulself minder regte en vryhede as ooit vantevore gehad het. Volgens Louw en Kendall (1986:31) het Luthullei in 1952 aangaande die Apartheidswetgewing gesê ... *dat daar in die laaste dertig jaar so 'n geweldige groot aantal wette wat regte en vooruitgang beperk, ontstaan het, dat ons vandag 'n stadium bereik het dat mense byna geen regte meer het nie.* 'n Groep genaamd die *Africanists* het in 1958 van die *South African National Congress* afgestig omdat hulle teen die blanke oorheersing van die kommunisme gekant was. Die *Pan African Congress* is op 6 April 1959 vanuit hierdie wegbreekgroep gestig en het hulle beywer vir die opheffing van swartmense binne Suid-Afrika (Nieuwoudt, *et al.*, 1981:327). Die *South African National Congress* en die *Pan African Congress* het tydens 1959 en 1960 in 'n hewige stryd betrokke geraak vir die steun van die swartmense, en in 1960 het die frustrasies en woede van die swart bevolking in Suid-Afrika ontplof. Op 8 April 1960 is die *South African National Congress* tesame met die nuutgestigte *Pan African Congress* as verbode organisasies verklaar.

Die *Pan African Congress* het egter 'n meer militante stryd gevoer as die *South African National Congress* en dit het in Maart en April 1960 aanleiding gegee het tot die Sharpeville-onrus. In 1960 is Mandela tot visepresident van die *South African National Congress* verkies en in Maart 1961 het die organisasie onder die voorsitterskap van Mandela 'n ultimatum aan die Suid-Afrikaanse Regering gestel om 'n einde aan die rassebeleid te maak en 'n nuwe bedeling te aanvaar. Die ultimatum is

deur die regering verwerp en daarmee die *South African National Congress* het tot die gewelddadige optrede oorgegaan om sy ideale te verwesenlik. Geweld, opstande, skoolboikotte en boikotaksies teen alles wat blank was, het deel geword van die alledaagse lewe. In 1976 is die stryd tussen wit en swart tydens die Soweto-onluste in alle erns voortgesit. 'n Ekonomiese resessie het in 1981 begin, met 'n kortstondige opswaai in die ekonomie in 1984, maar die druk wat die buiteland deur middel van sanksies begin toepas het, het sy tol begin eis. Onrus in Suid-Afrika word meer en feller as ooit tevore. Sommige meen selfs die mislukking van die ekonomiese beleid van die Suid-Afrikaanse Regering het direkte invloed op die onrussituasie gehad. Louw en Kendall (1986:70) som die situasie soos volg op: *Wanneer mense werkloos is en sukkel om liggaam en siel aan mekaar te hou, neig hulle na enige uitweg om hulle omstandighede te probeer verander.*

'n Keerpunt in die Suid-Afrikaanse politieke bestel het in 1990 plaasgevind met samewerking tussen **President De Klerk**¹⁸ van die Nasionale Party en **President Mandela**¹⁹ van die *South African National Congress*. Hierdie samewerking het gelei tot 'n nuwe demokratiese bestel vir Suid-Afrika en op 27 April 1994 is die Regering van Nasionale Eenheid ingelyf. Demokrasie kan nie beter omskryf word nie, as deur Louw en Kendall (1986:22) aan te haal nie: *I can conceive a society in which all men would feel an equal love and respect for the laws of which they consider themselves the author; in which the author of the government would be respected as necessary ... and in which the loyalty of the subject to the chief magistrate would not be a passion, but a quiet and national persuasion. With every individual in the possession of rights which he is sure to retain, a kind of manly and reciprocal courtesy would arise between all classes. The people well acquainted with their own true interests, would understand that, in order to profit from the advantages of the state, it is necessary to satisfy its requirements.*

Die Suid-Afrikaanse konteks het sedert 27 April 1994 totaal verander. Die nasionale prioriteite het drasties verander as gevolg van die inskakeling van Suid-Afrika by die

¹⁸ **President De Klerk** was die laaste president van die Republiek van Suid-Afrika voor die geskiedkundige demokratiese verkiesings van 27 April 1994.

¹⁹ **President Mandela** was die eerste president van die Republiek van Suid-Afrika na die geskiedkundige demokratiese verkiesings van 27 April 1994.

globaliseringsproses wat daardeur die Nasionale Weermag noodsaak om nuwe prioriteite te bepaal, naamlik 'n gebalanseerde, moderne en bekostigbare militêre mag, gemeet aan internasionale militêre standaarde. Die politieke omgewing het die Weermag in die rigting van integrasie van sewe verskillende weermagte ('n uiteensetting hiervan word in paragraaf 4.6 aangebied) na, transformasie en regstellende aksies gedwing ten einde die Nasionale Weermag so spoedig moontlik verteenwoordigend van die Suid-Afrikaanse samelewing te maak. Die nuwe politieke bestel vereis verder dat die Nasionale Weermag gesamentlik bestuur word deur die Departement van Verdediging en Sekretariaat van Verdediging (Department of Defence, 1998:11). Siviele beheer op sigself het 'n totaal nuwe begrip by die werksaamhede van die Nasionale Weermag gevoeg.

Binne die nuwe ekonomiese omgewing het die Verdedigingsbegroting sedert die 85/86-boekjaar van 13,7% van die algehele begroting gedaal tot 5,7% tydens die 1997/98-boekjaar (Coetzee, 1998:1). Die Weermag bevind sigself in 'n vredesituasie wat die noodsaaklikheid van 'n groot weermag uitskakel. Die klem is verskuif van 'n kwantitatiewe na 'n kwalitatiewe strategie omdat die grootte van die Nasionale Weermag ernstige finansiële en operasionele implikasies inhou. Die afname in die Verdedigingsbegroting raak nie uitsluitlik beleidsbesluite ten opsigte van operasionele aanwendbaarheid nie, maar ook beleidsbesluite rakende militêre opleiding in die Weermag.

Die bedreiging teen die Republiek is verder bereken as 80% polities en 20% militêr. Berger en Godsell (1988:37) haal die Hoof van die Suid-Afrikaanse Weermag soos volg aan: ... *dat die Suid-Afrikaanse Weermag baie veranderinge in die gesig staar, en dat die organisasie 'n positiewe rol kan speel tot 'n vreedsame, konstitusionele en wetlike verandering binne Suid-Afrika.*

4.3 BEGRIPSAFBAKENING

Weens die feit dat die Departement van Verdediging relatief onbekend is vir die grootste gedeelte van die private omgewing, is dit vir die navorser noodsaaklik dat lesers die volgende betekenis sal heg aan die onderstaande begrippe wat dikwels in hierdie navorsing gebruik sal word.

4.3.1 Demokrasie

Macridis (1986:11) omskryf **demokrasie** as ... *'n situasie waarin individue vryhede en regte het om te leef, grond te besit, hulself godsdienstig, kunstig, ekonomies en enige ander aspirasies wat 'n persoon kan hê, uit te leef. Dit is om die goeie lewe ten volle te kan leef.* Die Staat se enigste opdrag volgens die Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika, Wet 108 (art. 198) van 1996, (Republiek van Suid-Afrika, 1996:125) binne die **demokratiese** bestuur is dus om te verseker dat orde en stabiliteit binnelands bestaan. Die staat het dan die reg om mag te gebruik om sodoende orde te handhaaf, solank dit die moontlikhede skep vir die burgers om hulle vryheid, soos uiteengesit in Hoofstuk 2 van die Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika, Wet 108 (Hoofstuk 2) van 1996, (Republiek van Suid-Afrika, 1996:6-26) ten volle te benut. Dit is verder noodsaaklik dat die leerder wat 'n opleidingskursus in die Nasionale Weermag deurloop, sal verstaan hoe verkiesings volgens die Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika, Wet No 108 van 1996 (Bylae 3, Deel A), (Republiek van Suid-Afrika, 1996:154-156) in 'n **demokrasie** werk, en dat enige individu, organisasie, of groepering wat op 'n onkonvensiële manier die regering wil vervang, as 'n vyand van die staat geklassifiseer word. President De Klerk (Republiek van Suid-Afrika, 1992:73) word soos volg aangehaal oor die demokratiese Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika: *Ek sien dit my roeping as hoof van die Staat en die Regering om voortdurend leiding te gee met betrekking tot die totstandkoming van 'n nuwe demokratiese grondwetlike bestel vir ons land— 'n bestel wat 'n einde aan geweld kan bring en stabiliteit en vordering, gegrond op geregtigheid, kan verseker.*

Vir die doel van hierdie navorsing word van die standpunt uitgegaan dat die demokratiese beginsel van Suid-Afrika aan elke individu die reg tot vryheid gee om enige aspirasies wat hy/sy kan hê, uit te leef.

4.3.2 Integrasie

Volgens Mahatma Gandhi (soos aangehaal in Louw & Kendall 1986:61) is **integrasie**... *die gebruik van mag, geweld, druk of dwang om eenvormigheid te bereik, sowel onbeskaafd as ondemokraties.* **Integrasie** het die afgelope aantal jare 'n huishoudelike woord in die Suid-Afrika verdedigingswêreld geword. Hierdie siening

kan na 1912 teruggevoer word, met die integrering van die Boere en die Britse Magte in 'n Verenigde Weermag van die Unie van Zuid-Afrika. Tydens die implementering van 'n **integrasiëproses** is dit, volgens Coetzee (1996:11), belangrik dat faktore soos 'n gelyke speelveld, geen diskriminasie nie, verteenwoordigende hiërargie en spesifieke leierskapsrolle teenwoordig sal wees. Volgens die *African Security Navorsings* (1995:23) kan die volgende waardevolle lesse uit hierdie faktore geleer word:

- alle personeel moet behoue bly;
- gemeenskaplike waardes ontwikkel word en lojaliteit moet beklemtoon word;
- 'n gemeenskaplike kultuur ontwikkel word wat met alle partye simpatiseer;
- Daar moet integrasie in 'n nuwe verdedigingsmag wees en nie 'n opneem van die een mag binne 'n ander nie. Sodanige integrasie is dus die samesmelting van verskillende aparte identiteite, geïntegreer in 'n totaal nuwe identiteit.

Vir die doel van hierdie navorsing word aanvaar dat *integrasie* aan die regering die reg gee om die samelewing te orden volgens gelyke beginsels om sodoende die agterstand van die verlede uit te wis.

4.3.3 Transformasie

Transformasie het volgens De Vries (1997:16-19) 'n impak op die hele organisasie. **Effektiewe transformasie** impliseer 'n verandering in die hart, brein en siel van elkeen wat gewillig is om deel te neem aan die grootste patriotiese uitdaging van alle tye. De Vries gaan voort deur te meld dat, alhoewel **transformasie** die harde sowel as die sagte dissiplines van 'n organisasie betrek, die vraag uiteindelik is of die leierskap van 'n betrokke organisasie die kop, die hart en die bereidwilligheid het om **transformasie** in 'n organisasie te laat slaag. Volgens De Vries handel **transformasie** in die Departement van Verdediging oor die vraag of die Departement van Verdediging oor die vermoë beskik om steeds operasionele gereedheid binne 'n beperkte Verdedigingsbegroting te handhaaf. Volgens Maré (1997:18) het die Verdedigingsbegroting sedert 1989 met 59% gedaal, wat nie net onvoldoende geld beskikbaar stel vir die daaglikse bestuur nie, maar verder ook die operasionele gereedheid van die Nasionale Weermag strem.

Vir die doel van hierdie navorsing word *transformasie* gesien as die integrasie en samevoeging van die verlede en die hede in 'n totaal nuwe beginsel van eenheid.

4.3.4 Diversiteit

Volgens Masondo (1998b:18-21) is die eerste prioriteit van **diversiteit** om van een nasie wat vir dekades geïndoktrineer, geïntimideer en geforseer was om te glo dat hulle tot 'n meerdere of mindere ras behoort het, of dit blank of swart was, te bou aan een nasie. Daarna is die uitdaging om te bou aan 'n Nasionale Weermag, demografies verteenwoordigend van elkeen in Suid-Afrika. Die soldate wat afkomstig was vanuit sewe verskillende operasionele magte is geïndoktrineer deur die politieke omstandighede wat gedurende die Apartheidsjare geheers het. Masondo meld verder dat wat tans aan die nuwe Nasionale Weermag **diversiteit** verskaf, in die vorige bewind as haat en die begeerte om maksimum geweld teenoor ander uit te oefen, aan die orde van die dag was. Die werklikheid van die saak was dat die verskillende operasionele magte in enige gegewe stadium vyandelike optrede teenoor mekaar getoon het. Een gedeelte van die mag was 'n Westerse konvensionele mag, terwyl die ander gedeelte van die nie-statutêre magte guerrilla-vegters was, wat wêreldwyd en veral in die Oosbloklande opgelei was. Die sogenaamde **Tuisland weermagte**²⁰ het vanaf 'n eie identiteit na 'n geïntegreerde identiteit beweeg, terwyl die swart Weermaglede vanaf beperkte status na agtergeblewe status in 'n Nasionale Weermag beweeg het. Soos die swart Weermagsoldate wat direk betrokke was by die interne sowel as eksterne oorlog teen die nie-statutêre guerrilla-vegters, het die blankes gevoel hulle is uitverkoop ten koste van norme en waardes.

Die Departement van Verdediging moet dus verseker dat die beleidsdokumente ten opsigte van **gelyke geleenthede** (Department of Defence, 1998b en Republic of South Africa, 1995b, 1998b en 1998c) vir elkeen binne die organisasie uitgevoer word, met geen diskriminasie van watter aard ook al nie. Hierdie beleid is nie onderhandelbaar

²⁰Die **Tuisland-weermagte** het bestaan uit weermagte van die Transkei, Bophuthatswana, Venda en Ciskei.

nie en om te verseker dat dit uitgevoer is, het die Regering van Nasionale Eenheid die *British Military Advisory and Training Team*, beter bekend as BMATT, aangestel om die **integrasieproses** te fasiliteer.

Vir die doel van hierdie navorsing beteken *diversiteit* om deur middel van demokrasie, integrasie en transformasie 'n nuwe gemeenskaplike kultuur te skep.

4.3.5 Siviele beheer

Die Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika, Wet 108 van 1996 (Republiek van Suid-Afrika, 1996) is die hoogste wet in die land. Alle wetgewing of optrede wat strydig is met die Grondwet, word as ongrondwetlik bestempel. Volgens Nathan (1997:29) is die Departement van Verdediging, wat die Nasionale Weermag as enigste wetlike militêre mag in die Republiek van Suid-Afrika insluit sodoende ondergeskik aan die Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika en moet optrede in ooreenstemming wees met die Grondwet, die Wet op Menseregte en alle ander verwante wetgewing. Verder word die Departement van Verdediging verplig om ook verantwoordbaar te wees teenoor alle internasionale wetgewing wat bindend is op Suid-Afrika, wat die **Geneefse Konvensie**²¹ rakende humanitêre reg insluit (Department of Defence, 1997:4-1). Die samestelling van die Departement van Verdediging en dié Sekretariaat van Verdediging word hieronder in paragraaf 4.4 en 4.5 bespreek.

Weens die **demokratiese** omgewing waarbinne die Nasionale Weermag optree, vereis **siviele opleiding** dat leerders nie net sal verstaan wat hulle **siviele regte** onder die Handves van Mense soos vervat in Wet 108 van 1996, artikel 7 tot 39 (Republiek van Suid-Afrika, 1996) is nie, maar dat hulle ook sal verstaan dat hulle **siviele regte** in die Nasionale Weermag verskans is onder die Verdedigingswet van 1957, Wet 44 van 1957 (Republiek van Suid-Afrika, 1957).

²¹ **Geneefse Konvensies** soos gehou in die jare 1864, 1949 en 1977.

Vir die doel van hierdie navorsing word aanvaar dat *siviele beheer* nie net die beheerinstrument voorsien waardeur aspekte van openbare belang onder die beheer van die samelewing is nie, maar ook dat elkeen in die samelewing oor 'n duidelike verwysingsraamwerk ten opsigte van sy/haar siviele regte beskik.

4.3.6 Vredesoperasies

Volgens Botha (1998:56) vereis die wêreldgemeenskap toenemend dat die Verenigde Nasies 'n groter en meer aktiewe rol in die handhawing van internasionaal aanvaarbare vrede moet speel. Sodoende word daar ook toenemend meer van militêre magte verwag om by sogenaamde **vredesoperasies** betrokke te raak. Botha gaan voort om **vredesoperasies** te definieer as militêre optredes wat gevolg word om nie net die voortsluipende konfliktsituasies te staak nie, maar ook om deel te neem aan die heropbou van die gemeenskappe. **Vredesoperasies** ressorteer onder die streng maatreëls van die Humanitêre Reg (Department of Defence, 1997:4-12) en die Reg op Gewapende Konflik (Department of Defence, 1997:2) en vereis gespesialiseerde opleiding, nie in die plek van of afsonderlik van militêre ontwikkelingsopleiding nie, maar as 'n integrale deel daarvan.

Vir die doel van hierdie navorsing word *vredesoperasies* gedefinieer as die ondersteunende operasies wat plaasvind ten einde weer vrede in konflikomgewings te bewerkstellig.

4.3.7 Militêre professionalisme

Volgens Esterhuysen (1999:24) word die deskundigheid van **militêre professionalisme** bepaal deur opleiding, opvoeding en ondervinding. Ondervinding rakende **vredesoperasies** (die kwessie is hierbo in paragraaf 4.3.6 bespreek), gemeet aan die suksesse of gebreke wat tydens die operasie in Lesotho (1999) geïdentifiseer is, ontbreek tans in die Nasionale Weermag. 'n Gemiddelde weermaglid was tot 40% van sy/haar eerste tien jaar besig met opleiding ten einde standarde te behou. **Integrasie**²² is verder met opleiding gebombardeer aangesien hulle oor feitlik

²² **Integrasie** het bestaan uit *uMkhonto weSizwe*- en *Azanian Peoples' Liberation Army* wat in die Nasionale Weermag opgeneem is na 1994.

geen konvensionele opleiding beskik het om by die kultuur van die Weermag in te pas nie. Opleiding en ondervinding is dus deur die Nasionale Weermag beskou as belangriker vir die organisasie as akademiese opvoeding. Die Nasionale Weermag beskik oor 'n takties-denkende mag, maar die polities-strategiese begrip van die **internasionale vredesoperasies** is beperk. As uitvloeisel van hierdie denkrigting is akademiese kwalifikasies in offisersgeledere min, terwyl dit in die onderoffisersgeledere geensins bestaan nie. Volgens Links (2000b:2), is akademiese kwalifikasies 'n voorvereiste vir die holistiese ontwikkeling van 'n professionele soldaat.

'n Integrale deel van die samestelling van die Nasionale Weermag is die handhawing van standarde en dissipline. Dit is die fondament waarop enige gevegsmag opereer ten einde die suksesvolle uitvoering van militêre operasies as primêre taak, soos vervat in die Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika, Wet 108 (artikel 200 [1] en [2]), van 1996 (Republiek van Suid-Afrika, 1996:126) te kan bereik. Standaarde word volgens die *South African National Defence: Service Guide for Warrant Officers* (South African National Defence Force, 1997b:4-1) verdeel in tegniese standarde wat benodig word in die werksplek en normatiewe standarde wat deel uitmaak van waardes en optrede soos integriteit, eerbaarheid, lojaliteit, dapperheid en diens aan die samelewing. Dissipline wat standarde steun, verteenwoordig alle aspekte van 'n militêre leefwyse ten opsigte van etiese en morele optrede soos vervat in die *Code of Conduct* (vergelyk Bylae A).

Vir die doel van hierdie navorsing word *militêre professionalismisme* gesien as alle optrede deur soldate tydens operasionele sowel as vredestrydse militêre optrede, maar ook die etiese en morele optredes van elke individu.

4.3.8 Die Witskrif oor Staatsdiens: opleiding en onderrig

Volgens Coetzee (2000:16) word Suid-Afrika laaste geplaas uit 46 ontwikkelende state wat menslikehulpbronontwikkeling en ander arbeidsmarkindikatore betref. Bykans 40% van alle ondernemings in Suid-Afrika verskaf geen amptelike gestruktureerde opleiding aan werknemers nie. Volgens Theart (2000:55) wys Barker in 1994 daarop dat 25% van alle ekonomies aktiewe swartmense oor geen akademiese

kwalifikasies beskik nie, terwyl slegs 36% oor 'n kwalifikasie van graad sewe en laer beskik, en slegs 6% oor 'n kwalifikasie van graad 12 of hoër. Daarenteen beskik 59% ekonomies aktiewe blankes oor graad 12 of hoër. Volgens Merts (1996:29), bestaan daar verder in Suid-Afrika 11 amptelike spreektaal met gebaretaal as 'n twaalfde taal. In tabel 4.1 word 'n hiërargiese verspreiding van die 11 landstale aangebied, tesame met die persentasie sprekers van elk uit die bevolkingsgroep.

Tabel 4.1: Sprekersgetalle in Suid-Afrika (Merts, 1996:29)

Reeks	Sprekers	Getalle	% van bevolking
	a	b	c
1	<i>Zulu</i>	8 541 173	21,6
2	<i>Xhosa</i>	6 891 358	17,4
3	<i>Afrikaans</i>	6 188 981	15,7
4	<i>Tswana</i>	3 601 609	9,1
5	<i>Noord-Sotho</i>	3 437 971	8,7
6	<i>Engels</i>	3 432 042	8,68
7	<i>Suid-Sotho</i>	2 652 590	6,7
8	<i>Tsonga</i>	1 349 022	3,5
9	<i>Swazi</i>	926 094	2,3
10	<i>Ndebele</i>	799 216	2
11	<i>Venda</i>	736 247	1,9

Die doel van die *White Paper on Public Service: Training and Education*, (Republic of South Africa, 1997) is om die ontwikkeling van 'n duidelike visie en beleidsraamwerk ten opsigte van opleiding te fasiliteer. Die sub-doel van hierdie Witskrif is om die inligting soos vervat in die vorige paragraaf te kanaliseer in spesifieke taakomsrywings nie alleen die geletterheidsvlakke in Suid-Afrika nie, maar ook die produktiwiteit in Suid-Afrika te verhoog. In 1998 word die *Skills Development Act 97 of 1998* (Republic of South Africa, 1998a) deur die President van Suid-Afrika onderteken, waarby die hele proses van die **Suid-Afrikaanse Nasionale Kwalifikasieraamwerk**²³ kragtens die *South African Qualifications Authority Act, Act of 85, 1995* (Republic of South Africa, 1995a) geïntegreer is. Die Kwalifikasie-

²³ Suid-Afrikaanse Nasionale Kwalifikasieraamwerk sal hierna **Kwalifikasieraamwerk** genoem word.

raamwerk is 'n poging van die regering om nie net kwalifikasies nie, maar alle werksondervinding in die arbeidsmark sodanig te kategoriseer dat die vlak van ondervinding in een omgewing gemeet kan word aan ondervinding in 'n ander omgewing.

Vir die doel van hierdie navorsing word die Witskrif oor die staatsdiens ten opsigte van opleiding en onderrig die riglyn waarbinne elke organisasie moet beweeg ten einde die werknemersmag van Suid-Afrika tot 'n aanvaarbare internasionale standaard op te hef.

4.3.9 Rekenaargesteunde opleiding

Wanneer die inligting in paragraaf 4.3.8 en tabel 4.1 in ag geneem word, kan begryp word waarom taal in die Nasionale Weermag 'n problematiese aangeleentheid is. Die taal wat tydens opleiding gebruik word, soos ook tydens operasionele omstandighede is Engels. Volgens Harmse (1998:14) is effektiewe kommunikasie te alle tye belangrik en aangesien die Nasionale Weermag deel uitmaak van die globale omgewing, is Engels die deurlopende kommunikasietaal. Volgens die inligting in kolom 6C in tabel 4.1 praat slegs 8,68% van die Suid-Afrika bevolking Engels as eerste taal. Die direkte afleiding is dus dat 91,32% van die bevolking Engels slegs as 'n tweede of derde taal magtig is. Die Vloot het in 1996 'n projek van stapel gestuur om van rekenaargesteunde opleiding te gebruik, naamlik *Platoo 2000*. Die Vloot was van mening dat alle leerders wat aansluit, reeds oor geïdentifiseerde moontlikhede en potensiaal beskik, maar weens die diversiteit en ongebalanseerde opleidingsvlakke in Suid-Afrika, nie op gelyke speelveld deelneem nie (Merts, 1996:127). Die Nasionale Weermag het laat in 1997 *Platoo 2000* as een van die vernaamste rekenaarpakkette aanvaar in 'n poging om hulle leerders wat probleme ervaar met taal en wiskunde, by te staan.

Vir die doel van hierdie navorsing word *rekenaargesteunde* opleiding gesien as die belangrikste proses waarheen die Nasionale Weermag moet beweeg ten einde die taal- en wiskundigevermoë van lede te verbeter.

4.3.10 Fisiese vereistes

Volgens Opperman (South African Medical Service, 2001:1) is **fisieke fiksheid**, soos gespesifiseer, die basis van enige gevegsvoorbereide weermag. Daardeur word **liggaamsontwikkeling** deel van een van die belangrikste meganismes om te streef na die gevegsgereedheid van elke individu in die Nasionale Weermag. In oorlogvoering word sukses hoofsaaklik behaal deur die militêre en geestelike gereedheid van 'n weermag. Ter ondersteuning van fisiese opleiding word deelname aan sportaktiwiteite aanbeveel ten einde groepskohesie en spanwerk te bevorder. Alhoewel militêre gereedheid meestal met wapenhantering gepaard gaan, is liggaamlike en geestelike gereedheid geensins onbelangrik nie en word daar van elke uniformdraende lid van die Nasionale Weermag verwag om te alle tye 'n minimum van 60% fiksheid te handhaaf.

Volgens Coetzee (1998:33) is die primêre doel van **liggaamsontwikkeling** in die Nasionale Weermag om 'n hoë mate van liggaamlike fiksheid te ontwikkel en te handhaaf. Deur middel van **liggaamsontwikkeling** is dit moontlik om basiese militêre vaardighede te ontwikkel wat belangrik is vir persoonlike veiligheid en effektiwiteit tydens operasionele aktiwiteite. Swem, hardloop, spring, klim en kruip met of sonder toerusting is basiese vaardighede wat deur elke uniformdraende lid van die Nasionale Weermag ontwikkel moet word. Mobiliteit, waaksaamheid en 'n goeie gevoel vir tempo kan lewens red. Spanwerk, aggressie, selfvertroue, vinnige reaksies en die wil om te wen is vaardighede wat ontwikkel kan word deur 'n goed gebalanseerde **liggaamsontwikkelingsprogram** en sportdeelname.

Vir die doel van die navorsing is dit nodig om te begryp dat die belangrikheid van fisieke fiksheid in die militêr nie genoeg beklemtoon kan word nie. Fisieke fiksheid is nie alleen die sleutel tot geestelike gereedheid in operasionele omstandighede nie, maar dit verseker ook dat 'n individu wat aan alle vereistes van fisieke fiksheid voldoen, nie slegs sy/haar eie lewe kan red nie, maar ook dié van sy/haar makkers.

4.3.11 Opleidingsprofiel

Jackson en Musselman (1987:211) omskryf **posontleding** as ... *the process of determining, by observation and study, pertinent information about the nature of a specific job*. So 'n volledige **posontleding** van alle beskikbare poste in 'n organisasie is belangrik vir opleiers ten einde opleidings- en ontwikkelingsprogramme te ontwikkel. Die sukses van 'n organisasie berus op die vermoë van personeellede om die take waarvoor hulle verantwoordelik is suksesvol uit te voer. Volledige **posontledings** verseker dus die nodige insette om sodoende effektiewe opleidings- en ontwikkelingsprogramme te ontwikkel wat personeellede met die nodige kennis, vaardighede en houding toerus ten einde hulle dagtaak na die beste van hulle vermoë uit te voer.

Vir die doel van hierdie navorsing is 'n opleidingsprofiel nie alleen belangrik om die eise wat die werksomgewing aan die individu stel te bepaal nie, maar ook om die effektiwiteit en koste-effektiwiteit van opleiding te kan meet.

4.3.12 Koste-effektiewe opleiding

Die *White Paper on Defence* (South African National Defence Force, 1996a:7) vereis van die Departement van Verdediging om te alle tye 'n operasionele mag te wees wat deur die bevolking bekostig kan word. Dit vereis van die Suid-Afrikaanse Nasionale Weermag om Militêre Opleiding so **koste-effektief** as moontlik te bedryf. In paragraaf 3.5.3.1 en 3.5.3.2 hierbo is reeds breedvoerig na die kenmerke en bestuur van 'n opleidingstelsel gekyk.

Uit die oogpunt van die nasionale ekonomie ontstaan die vraag of dit geregverdig kan word om die gemiddelde weermaglid tot 40% van sy/haar eerste tien jaar besig te hou, en of vrye tyd vir die teoretiese fases van militêre opleiding in die Nasionale Weermag aangewend kan word ten einde **koste-effektiwiteit** te bevorder.

Vir die doel van hierdie navorsing beteken *koste-effektiwiteit* van opleiding nie alleen 'n bekostigbare militêre ontwikkelingstelsel nie, maar ook dat die bedrag wat per individu aan opleiding bestee word, sodanige opleiding behoort om te skakel in geldwaarde as besparing in uitset binne werksverband.

4.4 DIE SAMESTELLING VAN DIE DEPARTEMENT VAN VERDEDIGING

Volgens Steyn (1999: 13) is die Departement van Verdediging in April 1995 gevorm met die uitsluitlike doel om siviele beheer oor die weermag uit te oefen. Met die bewindsoorname deur die *African National Congress* as regering in Suid-Afrika, het die verdedigingsomgewing in Suid-Afrika 'n nuwe era betree en het die integrasieproses van die voormalige – meestal vyandelike – gevegsmagte die samestelling van Nasionale Weermag onherroeplik verander.

Die Departement van Verdediging word gereguleer deur die Verdedigingswet van 1957, Wet 44 van 1957 (Republiek van Suid-Afrika, 1957). Die beleidsraamwerk en die doktrine van die Departement van Verdediging is afkomstig uit artikel 200 (1) van die Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika (Republiek van Suid-Afrika, 1996). Die Departement van Verdediging word in ooreenstemming met die Grondwet en die volkeregtelike beginsels met betrekking tot die aanwending van mag die taak gegee om te verseker dat die territoriale integriteit van die staat en sy mense verdedig en beskerm word. Dit is belangrik om in gedagte te hou dat die *White Paper on Defence* (South African National Defence Force, 1996a:6) bepaal dat die Nasionale Weermag 'n primêre verdedigingsrol sal speel en dienooreenkomstig 'n struktuur sal onderhou. Die *Defence Review* (South African National Defence Force, 1998a:7) verklaar hierteenoor dat die Republiek van Suid-Afrika volgens die *White Paper on Defence* nie nou of in die toekoms enige aggressie teenoor enige ander staat sal toon nie. Aan die Minister van Verdediging word volgens die Verdedigingswet (Artikel 76 (1)) bevoegdheid verleen om alles in sy/haar vermoë te doen of te laat doen wat volgens sy/haar oordeel nodig is om uitvoering aan artikel 200 (1) van die Grondwet te verleen. Wet 108 van 1996, Artikels 198 (c), 199 (5) en 200 (2) verbind egter die Departement van Verdediging tot die volkeregtelike gewoontereg van die Geneefse en

Den Haagse Konvensies²⁴ oor Humanitêre Reg, (Department of Defence, 1997:4-3) en ander internasionale ooreenkomste wat Suid-Afrika bind.

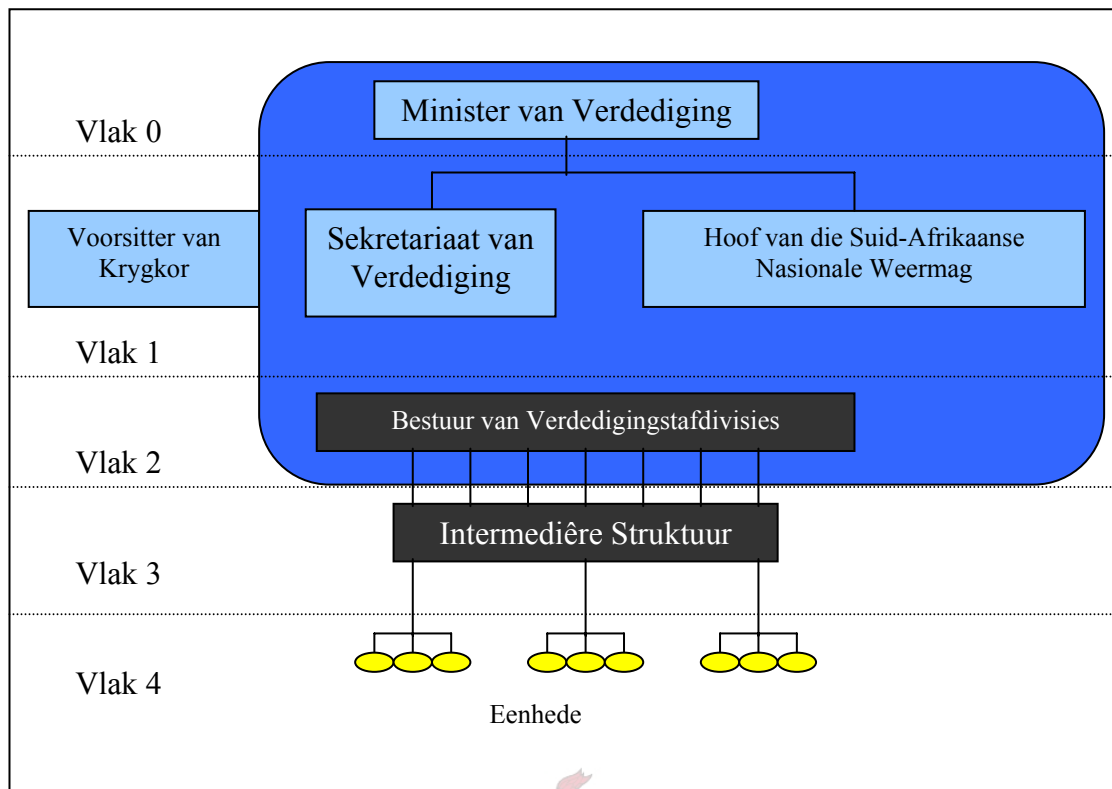
Die *White Paper on Defence* (South African National Defence Force, 1996a:7) stel dit duidelik dat die Nasionale Weermag 'n gebalanseerde, moderne, bekostigbare en tegnologies aanpasbare militêre mag moet wees. Dit moet geskik wees om alle take wat aan die departement opgedra word, effektief en doeltreffend te kan uitvoer. Alle lede van die Verdedigingsmag moet ook behoorlik opgelei wees in ooreenstemming met standarde van die internasionale bevoegdheidsvlak. Die *White Paper on Defence* (South African National Defence Force, 1996a:13-14) bepaal verder dat die Departement van Verdediging bestuur sal word volgens die beginsel van demokratiese siviele-militêre beheer, soos grafies in figuur 4.3) voorgestel. Siviele beheer kan dan soos volg omskryf word ... *a condition to be achieved which ensures that the military operates in accordance with the Constitution and wishes of the Parliament. These control measures are not aimed at interfering with the military chain of command or the military disciplinary code. They are aimed at integration of the military into a democratic society, strengthening mutual trust between the public and the military, and promoting a sense of honour within the military in serving a democratic, constitutional state* (South African National Defence Force, 1994d:4).

- **Vlak 0 en 1.** Vlak 0 en 1 is verantwoordelik vir beleidsaspekte en die aandui van strategiese rigting eerder as operasionele aktiwiteite, soos in figuur 4.3 en 4.4 en *Department of Defence* (1998a:11) aangedui.

- Die *Minister van Verdediging* is aan die president, parlement en kabinet verantwoordelik vir die verdedigingsfunksie en vir die bestuur en uitvoering van die Departement van Nasionale Verdediging (South African National Defence Force, 1996a:13). Volgens die Nasionale Weermag se militêre strategie (Department of Defence, 2001a:1-2) behels vlak 0 verder om die nasionale sekuriteitstrategie van die Republiek van Suid-Afrika te bepaal.

- Die *Sekretariaat van Verdediging* is verantwoordelik vir die demokratiese siviele bestuur van die verdedigingsfunksie, ten opsigte van siviele beheer van die Nasionale Weermag (South African National Defence Force, 1996a:13-14). Volgens die

²⁴ **Den Haag Konvensie**, soos gehou in die jaar 1907.

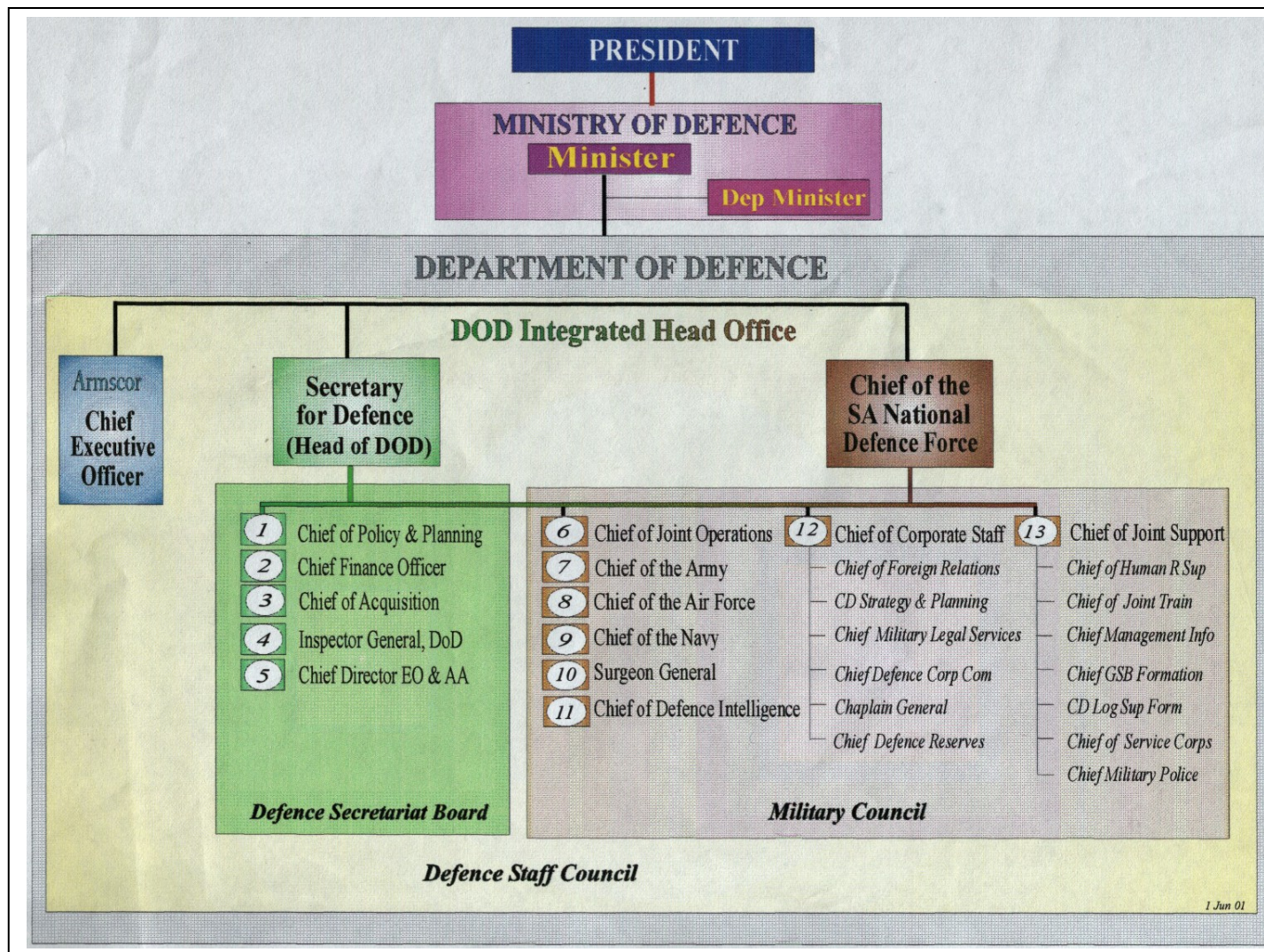


Figuur 4.3: Die Departement van Verdediging se bestuursvlakke van verantwoordelikheid (Department of Defence, 1998a:11)

Nasionale Weermag se militêre strategie (Department of Defence, 2001a:1-2) is die Sekretariaat van Verdediging in oorlegpleging met die Hoof van die Nasionale Weermag verantwoordelik vir die koöperatiewe strategie van die bepaling van aktiwiteite en beskikbaarstelling van hulpbronne soos gebaseer op die langtermyn-visie en missie van die organisasie.

➤ Die *Hoof van die Nasionale Weermag* is verantwoordelik vir die uitvoering van die verdedigingsfunksie, ten opsigte van verdedigingsbeleid en operasionele aspekte (South African National Defence Force, 1996a:14 en Verdedigingswet, 44 (8) van 1957).

- **Vlakk 2.** Vlakk 2 bestaan uit die stafdivisie (in figuur 4.2 aangedui as Verdedigingstafdivisie) wat primêr gefokus is op beleid, beplanning en kontrole, en gemik op die gee van rigting, eerder as op operasionele aktiwiteite (in figuur 4.4 aangedui as organisasiestruktuur van die Departement van Verdedigings Department of Defence, 1998a:11).



Figuur 4.4: Die organisasiestruktuur van die Departement van Verdediging

(De Klerk, Onderhoud:2002)

- **Vlak 3.** Vlak 3 bestaan uit intermediêre strukture wat Algemene Ondersteuningsbassis, Gevegs- en Ondersteuningseenhede, ander noodsaaklike strukture nie gekoppel aan die huidige struktuur nie, die Departement van Verdediging satellietkantore en ander dienskantore gesetel in eenhede op vlak 4 ingesluit, soos in figuur 4.3 en *Department of Defence* (1998a:11) aangedui.
- **Vlak 4.** Vlak 4-eenhede is verantwoordelik vir die daaglikse funksionering van die Nasionale Weermag, soos in figuur 4.3 aangedui.

4.4.1 Visie en missie van die Departement van Verdediging

Die visie en missie van die Departement van Verdediging is soos volg:

- Die Departement van Verdediging omskryf die **visie** (Department of Defence, 2001a; <http://www.gov.za/dept/defence/index.html>: 01/09/04) van die departement as volg: *To ensure, in accordance with the Constitution, effective defence for a democratic South Africa, enhancing national, regional and global security through balanced, modern, affordable and technologically advanced defence capabilities.* *Department of Defence* (1999:70) omskryf die Visie van die Departement van Verdediging as ... *safeguarding South Africa with affordable, effective defence and having the respect and gratitude of our nation.*
- Die Departement van Verdediging omskryf die **missie** (Department of Defence, 2001a; <http://www.gov.za/dept/defence/index.html>: 01/09/04) van die departement daarenteen as volg: *To provide, manage, prepare and employ defence capabilities commensurate with the needs of South Africa as regulated by the Constitution, national legislation, and parliamentary and execution direction.*

Volgens Masondo (1999:30) is die uitdaging vir die Departement van Verdediging in die 21ste eeu om aktief deel te neem aan vredesmissies in Afrika. In die lig van die Afrika– Renaissance soos deur gewese president Mandela en later deur president Mbeki voorgehou, is dit die plig van die Departement van Verdediging om, deur middel van die Nasionale Weermag, op die voorfront van aksies te wees ten opsigte van die voorkoming van konflikte in Afrika. Fursdom (2000:56) ondersteun Masondo wat betref die feit dat konflikte in die toekoms toenemend polities van aard sal wees. Hierdie konflikte sal gesamentlike vredesoperasies, bestaande uit konflikvoorkoming,

aktiewe konflik en nasleepkonflikaksies tot gevolg hê. Die uitdaging vir opleiding in die Departement van Verdediging is dus om vermelde konserwatisme ten goede aan te wend ten einde dit wat waardevol is, te bewaar en terselfdertyd veranderinge aan te bring wat aan die begin van die 21ste eeu van 'n dinamiese Nasionale Weermag vereis word.

4.5 DIE SAMESTELLING VAN DIE SEKRETARIAAT VAN VERDEDIGING

Volgens Steyn (1999:13) is die Sekretariaat van Verdediging, soos in die geval van die Departement van Verdediging in April 1995 gestig. Dit is saamgestel uit die stafafdelings ter ondersteuning van die visie en missie van die Nasionale Weermag, en bestaan uit die Hoof van Beleid en Beplanning, die Hoof-finansiesoffisier, die Hoof van Werwing en Keuring, die Inspekteur-generaal van die Departement van Verdediging, en die Hoofdirekteur Gelyke Geleenthede en Regstellende Aksies. Hierdie samestelling word grafies in figuur 4.4 uiteengesit.

4.5.1 Visie en missie van die Sekretariaat van Verdediging

Die visie en missie van die Sekretariaat van Verdediging word soos volg weergegee:

- Die **visie** (Department of Defence, 2001d:22) van die Sekretariaat van Verdediging word aangedui as: *Excellence in Defence Management and Administration*.
- Die **missie** (Department of Defence, 2001d:23) van die Sekretariaat daarenteen word só aangedui: *To provide specialised defence management, administration, advice and direction to the Minister of Defence through the Defence Secretariat in order of effective civil control of the SANDF*.

4.6 DIE SAMESTELLING VAN DIE SUID-AFRIKAANSE NASIONALE WEERMAG

Volgens Coetzee (1998:1) is die Nasionale Weermag op 27 April 1994 saamgestel uit sewe verskillende, meestal vyandelike gevegsmagte, naamlik die Suid-Afrikaanse Weermag, *uMkhonto we Sizwe*, die *Azanian Peoples' Liberation Army* en die weermagte van die voormalige Transkei, Bophuthatswana, Venda en Ciskei. Die taak

van die Suid-Afrikaanse Nasionale Weermag is volgens Neethling (2000:18) om 'n mag saam te stel wat, volgens die visie en die missie van die Departement van Verdediging (soos wat in paragraaf 4.4.1 bespreek is) en dié Nasionale Weermag (in paragraaf 4.6.1 bespreek is) gevegsgereed is. Gevegsgereedheid van 'n weermag word deur Neethling gedefinieer as ... *the notion as a nation's ability to have the right force in place at the right time with the right equipment to fight the right war.*

Afgesien van die verskillende stafafdelings, naamlik die Hoof van Gesamentlike Operasies, die Hoof van Verdedigingsinligting, die Hoof van Koöperatiewe Staf en die Hoof van Gesamentlike Ondersteuning, word die Nasionale Weermag soos vroeër in figuur 4.4 aangedui, verder verdeel in vier weermagsdele, naamlik die Hoof van die Leër (wat in Hoofstuk 5 bespreek word), Hoof van die Lugmag (word in Hoofstuk 6 bespreek), Hoof van die Vloot (vergelyk Hoofstuk 7) en Geneesheer-generaal (in Hoofstuk 8 bespreek). Die hoofkantore van die stafafdelings, sowel as die verskillende weermagsdele is soos die Sekreteriat van Verdediging, in Pretoria gesetel. Dit is noodsaaklik dat die belangrikste besluitnemende komponente van die Departement van Verdediging so na moontlik aan mekaar is.

Die militêre personeelstruktuur van die Nasionale Weermag bestaan uit offisiere, adjudant-offisiere en onderoffisiere. Tradisioneel is offisiere uit die adelklas en here in die samelewing aangestel, maar die moderne samelewing stel 'n uitgesoekte persoon met offisierskwaliteite aan, wat deur middel van offisierskap kan leer om 'n heer te wees.

Offisiere word volgens die Verdedigingswet 44 van 1957 (South African National Defence Force, 1997a:1) gedefinieer as ... *a person on whom a commission has been conferred ... and who has been appointed to officers rank.* Die offisier ontvang volgens Burgers (1984:11-3) 'n Akte van kommissie wat onder die handtekening van die president van die Republiek van Suid-Afrika outoriteit verkry om oor ander beheer uit te oefen. Volgens *Project NERVA* (South African Defence Force, 1989:8) is dit die taak van offisiere om binne spesifieke grense beplanning en voorbereiding te doen ten einde bevel te neem tydens oorlogssituasies. Die offisier moet met begrip van die omgewing metodes ontwikkel om die vyand te oorwin. Dit word van offisiere verwag om oor die wil tot diens, leierskap, gereedheid, dissipline, lojaliteit en

onbaatsugtige opoffering te beskik. Die offisier is verantwoordelik vir die strategiese beplanning op twee fundamentele vlakke, naamlik die beskerming van die soewereiniteit van Suid-Afrika asook die menslike aspekte van strategiese beplanning. Die *South African National Defence Force: Service Guide for Officers* (South African National Defence Force, 1997a:23) stel dit dat ... *In battle, when soldiers die – and in battle some must – they cannot be managed to their deaths. They must be led there. You manage machines and programmes and budgets. You lead men. Managers don't take those battlefield risks. Leaders do. Managers work with things and numbers. Leaders work with people and feelings. Command at any level, will always be a mix of leadership and management, but the proportions will vary.* Dit is dan ook die rede waarom die amptelike leierskapstyl wat op alle vlakke van die Nasionale Weermag aanvaar word, hoofsaaklik die transformasionele leierskapsteorieë, soos deur Bass en Avalio uiteengesit ondersteun. Die verskillende leierskapsteorieë word nie hier bespreek nie, maar wel later in paragraaf 7.5.8.3. Volgens Edwards (1999:50), is transformasionele leierskap 'n nuwe leierskapsparadigma, waar volgens die Nasionale Weermag 'n meer simplistiese benadering tot leierskap moet inneem en die fokus na die houdings en waardes onderliggend aan menslike gedrag op alle vlakke moet verplaas.

Projek NERVA (South African Defence Force, 1989:8) ken aan die adjudant-offisier en onderoffisier 'n ondersteunende rol ten opsigte van die offisier toe. Daarby neem hulle aan oorlogvoering deel deur leiding en opleiding aan ondergeskiktes en verrig hulle ook gespesialiseerde militêre take. In teenstelling met die Offisier word die onderoffisiersaanstelling volgens die *South African National Defence Force: Service Guide for Officers* (South African National Defence Force, 1997a:37) gedefinieer as “.... a person other than an officer”. Kollektief bestaan die onderoffisierskorps uit adjudant-offisiere, nie-kommissie-offisiere en **troepe**²⁵. Die adjudant-offisier, soos die offisier, word tot die rang aangestel, maar in teenstelling met 'n offisier, ontvang 'n akte van aanstelling, soos uitgereik deur die Minister van Verdediging (South African National Defence Force, 1997b:1-6). Soos reeds vermeld, vorm die onderoffisier die ruggraat van die Nasionale Weermag (Heitman, s.a. ongepubliseer).

²⁵ Volgens die *South African National Defence Force: Service Guide for Officers* (South African National Defence Force, 1997a:37) bestaan **troepe** uit weermanne, lugmanne en seemanne.

4.6.1 Visie en missie van die Suid-Afrikaanse Nasionale Weermag

Die Nasionale Weermag is die enigste wettige militêre mag in Suid-Afrika, met die primêre doelwit om ondersteuning en uitvoering te verleen aan die visie en missie van die Departement van Verdediging. Die visie en missie van die Departement van Verdediging as primêre dryfveer van die Nasionale Weermag is dus soos volg.

- Die **visie** (Department of Defence, 2001e:2) van die Nasionale Weermag is: *To ensure, in accordance with the Constitution, effective defence for a democratic South Africa and enhance national, regional and global security through balanced, modern, affordable and technologically advance defence capabilities.*
- Die **missie** (Department of Defence, 2001e:2) van die Nasionale Weermag is: *To provide, manage, prepare and employ defence capabilities commensurate with the needs of South Africa, as regulated by the Constitution, national legislation and parliamentary and executive direction.*

4.6.2 Die simboliek van die Suid-Afrikaanse Nasionale Weermag-embleme

Die **embleme** van die Nasionale Weermag word soos volg uitgebeeld (Watson, 2002):

- **Kasteel** Oudste militêre vesting in die Suidelike Halfronde
- **Gekruisde swaarde** Kenteken van die Suid-Afrikaanse Leër
- **Vlerke** Kenteken van die Suid-Afrikaanse Lugmag
- **Anker** Kenteken van die Suid-Afrikaanse Vloot

4.6.3 Strategie van die Suid-Afrikaanse Nasionale Weermag

Die strategie van die Nasionale Weermag het drasties verander, nie alleen as gevolg van die inploffing van die Sowjet-Unie, 'n oorgang in Suid-Afrika van 'n Apartheidstruktuur na 'n nuwe demokratiese bestel, gevolg deur die transformasie en integrasie van die Nasionale Weermag nie, maar ook deur drastiese vermindering in die Verdedigingsbegroting (South African National Defence Force, 2001c:viii). Alhoewel die beperkte finansiële hulpbronne 'n integrale invloed op die militêre strategie uitoefen, wys die Nasionale Weermag nie eksplisiet finansiële hulpbronne

aan moontlikhede of aktiwiteite toe nie. Daar word eerder volgens die *South African National Defence Force Military Strategy* (South African National Defence Force, 2001c:1-1) prioriteite bepaal wat as oorweging dien indien substrategieë uitgeoefen word. Dit is belangrik om in gedagte te hou dat die Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika (Republiek van Suid-Afrika, 1996) die soewereiniteit en demokratiese beginsels waarop Suid-Afrika gebou is, uitspel en dat die volgende Nasionale Sekerheidstrategieë volgens die *South African National Defence Force Military Strategy* (South African National Defence Force, 2001c:2-10) daaruit ontwikkel het;

- Afrika– Renaissance. Volgens die toespraak van president Mbeki (1999) tydens die bekendstelling van die Afrika– Renaissance as filosofie, hou Suid-Afrika die sleutel tot die hergeboorte en vernuwing van Afrika in.
- Millennium-Afrikaprogram. Volgens die toespraak van president Mbeki (2001) tydens die *World Economic Forum*, word die bereidwilligheid van Afrikaleiers beklemtoon ten einde eienaarskap van en verantwoordelikheid vir 'n volgehoue ekonomiese ontwikkelingprogram te aanvaar wat vrede, sekerheid, stabiliteit en 'n demokratiese politieke bestel steun.
- Globalisering. Volgens die toespraak van president Mbeki (2000b) tydens die begrotingsrede word die verlies van soewereiniteit van Suid-Afrika beklemtoon weens die toenemende inskakeling by die globaliseringsproses. Die toename sal 'n verhoging in armoede, onderontwikkeldheid, siektes, konflik en 'n bedreiging vir die omgewing inhou.
- Sekerheidsdoelwitte. Volgens die Nuwejaarsboodskap van president Mbeki (2000a) word die sekerheidsmagte toenemend verbind tot die veiligheid van alle burgers en die versekering in die beskerming deur die Grondwet.

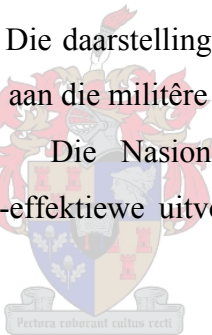
Op grond van die Nasionale Sekerheidstrategieë soos hierbo bespreek en die visie en missie van die Nasionale Weermag (soos in paragraaf 4.4.1 uiteengesit) is daar volgens die *South African National Defence Force Military Strategy* (South African National Defence Force, 2001c:5-1 tot 5-4) besluit op die volgende militêre strategiese doelwitte:

- ***verdediging teen aggressie***. Die verdediging van die soewereiniteit van Suid-Afrika ten alle koste;

- **bevordering van sekerheid.** Die bevordering van internasionale sekerheid ten opsigte van vredes-, soek- en reddings- en humanitêre operasies, en
- **ondersteuning aan die bevolking van Suid-Afrika.** Ondersteunende optrede in die vorm van interne hulp aan die **Suid-Afrikaanse Polisiediens**,²⁶ die maritieme, mediese lugruim en verkeer, humanitêre, noodsaaklike, soek en redding- en verkiesingsorganisasies.

Op grond van die militêre strategiese doelwitte is daar besluit om 'n missie-gebaseerde benadering te volg (South African National Defence Force, 2001c:9-1 tot 9-3). Hierdie benadering verskaf aan die Nasionale Weermag die geleentheid om, afgesien van beperkte finansiële hulpbronne, steeds vir opleiding en moontlike toevallighede te beplan, naamlik:

- **missie-noodsaaklike opleiding.** Opleiding moet plaasvind in noodsaaklike vaardighede wat tot die militêre strategiese doelwitte herlei word;
- **missie-operasionele taakmag.** Die daargestelling van 'n relatief klein operasionele taakmag ten einde uitvoering te gee aan die militêre strategiese doelwitte, en
- **missie-selektiewe ontplooiing.** Die Nasionale Weermag sal operasioneel-effektiewe, doeltreffende en koste-effektiewe uitvoering moet gee aan die militêre strategiese doelwitte.



In 'n poging om die menslikehulpbronkomponent van die Departement van Verdediging tot verantwoording te roep ten opsigte van die Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika, die Witskrif oor Verdediging en die militêre strategie, is besluit om Menslikehulpbronstrategie 2010 te ontwikkel. Volgens die *Department of Defence Human Resources Strategy 2010* (South African National Defence Force, 2001b:2) word daar aan die Departement van Verdediging strategiese indikatore gegee ten opsigte van medium- en langtermyn doelwitte vir die ontwikkeling van menslikehulpbronne. Hierdie indikatore is daarop gemik om die Departement van 'n bekostigbare, stabiele strukturele en organisatoriese eenheid te verseker. Ter ondersteuning van die bekostigbaarheid van die Departement (South African National Defence Force, 1998a:77), word 'n begrotingsuitgawe wat soos volg verdeel is,

²⁶ Na die Suid-Afrikaanse Polisiediens sal voortaan as **Polisiediens** verwys word.

aanbeveel: personeel 40%, operasionele uitgawes 30% en kapitaal-vernuwings-uitgawe 30%.

Volgens die *Department of Defence Human Resources Strategy 2010* (South African National Defence Force, 2001b:7) verteenwoordig die personeeluitgawes tans 53% van die 2001-Verdedigingsbegroting van R5 597 miljoen. Hierdie toestand plaas groot druk op die operasionele gereedheid van die Nasionale Weermag, asook die tegnologiese vooruitgang van die Departement. Die personeelsterkte van die Departement van Verdediging word volgens die *Defence Review* (South African National Defence Force, 1998a:77) op 70 000 lede beraam ten einde die 40% personeelbegroting te laat klop. Sedert die transformasieproses in die Departement begin het, het die personeelsterkte van 101 353 (in 2001) na 78 059 (in 2002) verminder. Personeelvermindering het meestal gepaardgegaan met natuurlike **vermindering**,²⁷ vrywillige (1996-2001) en werknemersgeïnisieerde pakkette (vanaf 2001). Daar moet egter in gedagte gehou word dat die *Department of Defence Human Resources Strategy 2010* (South African National Defence Force, 2001b:10) sedert die aanvaarding van die *Defence Review* verhoogde salarisse, nuwe toelaes en die ekonomiese veranderinge, die 70 000 personeelsterkte van die Departement as ekonomies bekostigbaar vir Suid-Afrika, as debateerbaar beskou.



Department of Defence Human Resources Strategy 2010 (South African National Defence Force, 2001b:12) stel dit duidelik dat, om te verseker dat die Departement van Verdediging 'n stabiele strukturele en organisatoriese eenheid onderhou, die volgende ratio aanbeveel word: **militêrevaardigheidsontwikkelingstelsel** 40%,²⁸ **kerndienstelsel**²⁹ 40% en **senior loopbaanstelsellede**³⁰ 20%. Vir die 70 000 lede wat volgens die Verdedigingsoorsig 'n koste-effektiewe Departement van Verdediging in 'n stabiele strukturele en organisatoriese eenheid verteenwoordig word 'n statistiese uiteensetting per ranggroep verskaf. In tabel 4:2 word hierdie

²⁷ **Natuurlike vermindering** is volgens die *Department of Defence Human Resources Strategy 2010* (South African National Defence Force, 2001b:9) bedankings, aftrede van die lede, verplasings na ander departemente, nie-vernuwing van sekere kontrakte, afdankings en dood).

²⁸ **Militêrevaardigheidsontwikkelingstelsel** bestaan uit lede wat kontrakte verkry vir 'n tydperk van twee jaar en sluit fikse jong manne en vroue tussen die ouderdomme van 18 en 28 jaar in.

²⁹ **Kerndienstelsel** bestaan uit lede wat kontrakte verkry vir 'n periode van vyf tot twintig jaar, professionele middelbestuurs- en opleidings spesialiste tussen die ouderdomme van 29 en 45 jaar.

³⁰ **Senior Loopbaanstelsel** bestaan uit lede wat kontrakte verkry vir 'n periode van langer as twintig jaar en sluit lede van die leiers- en bestuurskader tot die ouderdom van 55 jaar in.

uiteensetting volledig aangedui. Daar moet egter onthou word dat sekere ekonomiese faktore die samestelling van die Departement kan beïnvloed. Noodsaaklike aanpassings is volgens Van Niekerk (Onderhoud, 2001) belangrik ten einde 'n opleidingstrategie effektief te kan toepas. Daar word vanuit 'n totaal van 77 481 lede op 15 September 2001 in die Departement (Van Niekerk, 2001) sekere aannames gemaak ten opsigte van 'n verminderde aantal lede en die uitwerking daarvan op die totale samestelling per rangindeling asook onderoffisier per ranggroep in die Departement soos aangedui in tabel 4:2. Dit is egter belangrik om in gedagte te hou (Van Niekerk, 2001) dat nie net die huidige samestelling van die rangindeling uit 13% korttermyndiens-, 39% mediumtermyndiens- en 48 % langtermyndienslede bestaan nie, maar ook dat 52% van alle weermanne, lugmanne of seemanne, en 50% van alle onderkorporale of bevare seemanne en korporale of baasseemanne tussen die ouderdomme van 30 en 60 jaar is. Daar kan dus afgelei word dat meer as 50% van alle junior onderoffisiere tussen die ouderdomme 31 en 33 jaar oud is.

Om aan die beleid ten opsigte van verteenwoordiging te voldoen (die kwessie van diversiteit is hierbo in paragraaf 4.3.4 bespreek) moet die Departement bestaan uit 64,6% swartmense, 24,3% blankes, 10,2% gekleurdes en 0,75% asiërs (South African National Defence Force, 2001b:19). Volgens Van Niekerk (2001) bestaan die middelbestuur van die Departement uit 53,6% blankes, maar daarteenoor bestaan die junior onderoffisiere uit 97,4% swartmense, gekleurdes en asiërs.

Tabel 4:2. Statistiese samestelling van lede in die Departement van Verdediging per rangindeling en onderoffisiere per ranggroep (Van Niekerk, 2001)

Ranggroep	Persentasie per ranggroep	Aantal personeellede in die Nasionale Weermag per aanname			
		77 481	70 000	65 000	60 000
Rangindeling					
<i>Offisiere</i>	11,63%	9 008	8 141	7 560	6 978
<i>Kaplane</i>	0,15%	117	105	97	90
<i>Onderoffisiere</i>	66,24%	51 325	46 368	43 056	39 744
<i>Hulpdiens</i>	0,2%	156	140	130	120
<i>Staatsdienswetpersoneel</i>	21,78%	16 875	15 246	14 157	13 068

Ranggroep	Persentasie per ranggroep	Aantal personeellede in die Nasionale Weermag per aanname			
		77 481	70 000	65 000	60 000
Onderoffisiere	66,24%	51 325	46 368	43 056	39 744
<i>Adjutant-offisiere Klas 1</i>	2,33%	1 805	1 631	1 515	1 398
<i>Adjutant-offisiere Klas 2</i>	2,56%	1 987	1 792	1 664	1 536
<i>Stafserant/Vlugserant/Eerste bootsman</i>	5,15%	3 992	3 605	3 347	3 090
<i>Sersant/Bootsman</i>	10,07%	7 803	7 049	6 554	6 042
<i>Korporaal/Baasseeman</i>	13,43%	10 405	9 401	8 729	8 058
<i>Onderkorporaal/Bevare seeman</i>	8,36%	6 474	5 852	5 434	5 016
<i>Weerman/Lugman/Seeman</i>	24,34%	18 859	17 038	15 821	14 604

Ten einde aan die vereistes van die Nasionale Weermag ten opsigte van die regte aantal lede met die regte kwalifikasie vir die samestelling van 'n jong operasionele gevegsmag, is die volgende vir die Menslikehulpbronstrategie 2010 (South African National Defence Force, 2001b) belangrik:

- die voltydse komponent van die Nasionale Weermag moet uit 'n klein bekostigbare professionele mag bestaan, wat deur 'n groot deeltydse mag ondersteun word;
- Die 40% militêrevaardigheidsontwikkelingsstelsel bestaan uit jongmense in 'n tweejaarstelsel. Dit bied aan die einde van hulle kontrak aan 'n beperkte aantal jong lede toegang tot 'n kerndienstelsel. Individue wat aan hierdie militêre vaardigheidsontwikkelingsstelsel wil deelneem, moet nie jonger nie as agtien wees en nie ouer nie as twee en twintig nie, en moet oor 'n graad twaalf kwalifikasie beskik. Hierdie kontrakstelsel sal die grootste voedingsbron van die deeltydse magte uitmaak.
- Die 40% kerndienstelsel bestaan uit semi-professionele individue wat tot 'n maksimum ouderdom vyf en veertig jaar in die Nasionale Weermag dien. Hierdie stelsel maak voorsiening daarvoor dat, indien 'n individu nie 'n sekere ranggroep voor die ouderdom van agt en twintig jaar bereik nie, die kontrak verder as ongeldig verklaar word. Individue wat aan die kerndienstelsel deelneem, kan nie tot die rang van adjutant-offisier bevorder word nie.
- Die 20% senior loopbaanstelsel bestaan uit professionele individue wat tot 'n maksimum aftree-ouderdom 65 jaar in die Nasionale Weermag kan dien. Dit is

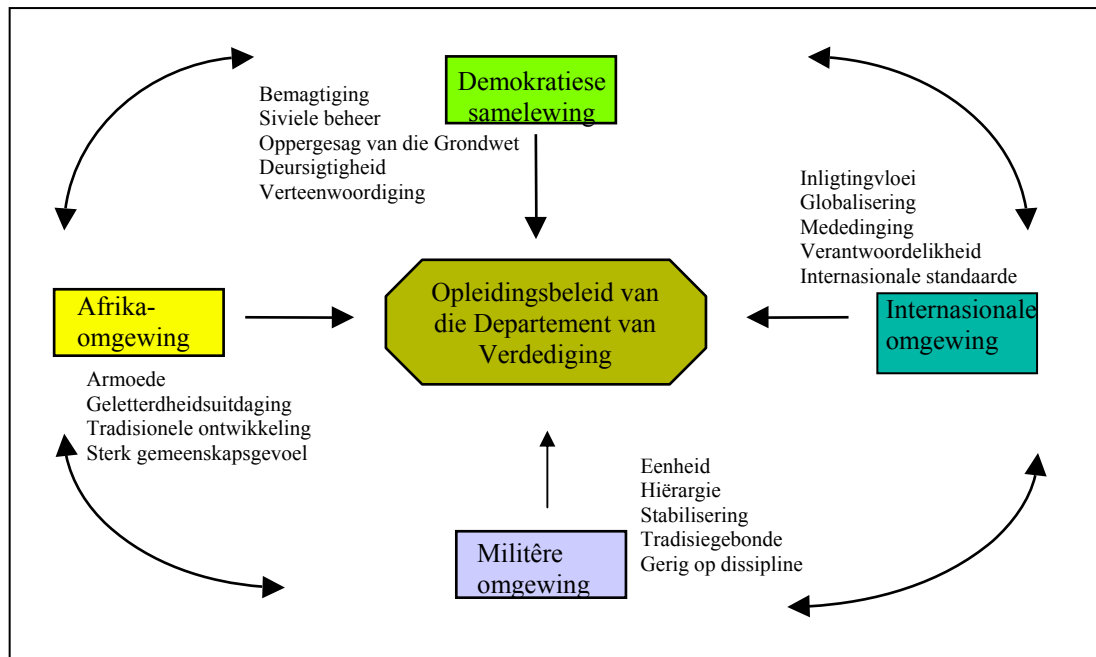
spesifieke individue wat die potensiaal toon om tot in die senior bestuur van die organisasie te kan vorder. Die stelsel leen hom ook daartoe om aan die kritiese professionele funksionele stelsel, soos gesondheidsfunksionarisse, 'n loopbaan te bied.

Die implikasies van *Menslikehulpbronstrategie 2010* vir militêreontwikkelingsopleiding in die Nasionale Weermag is dat daar vandag nie 'n opleidingseenheid bestaan wat die aantal troepe wat geoogmerk word vir die militêrevaardigheidsontwikkelingstelsel kan hanteer nie. Verder bestaan daar geen beleidsrigtingen ten einde ontwikkelingsopleiding te reguleer of om voorsiening te maak vir lede van die kerndiensstelsel wat nie toelating verkry tot die senior loopbaanstelsel nie.

4.6.4 Opleiding in die Suid-Afrikaanse Nasionale Weermag

Opleiding in die Nasionale Weermag is van die beste moontlike militêre opleiding wat in Afrika beskikbaar is. Na aanleiding van die opdrag wat in die Witskrif oor Verdediging vervat is, naamlik dat militêre opleiding volgens internasionale standaarde moet plaasvind, is dit belangrik om in gedagte te hou dat opleiding nie in isolasie aangebied moet word nie. Die opleidingsbeleid van die Departement van Verdediging vorm dus deel van 'n proses wat direk of indirek deur die omgewing beïnvloed word, soos grafies in figuur 4.5 aangetoon word.

- Die ***internasionale omgewing*** is nie alleen belangrik vir die Nasionale Weermag in sover dit die Witskrif oor Verdediging aangaan nie, maar ook as gevolg van die feit dat daar in die toekoms toenemend van vredesoperasies in samewerking met globale magte gebruik gemaak sal word. Inligting oor die operasionele optredes van ander magte is belangrik vir gesamentlike operasies asook vir die rol wat die Geneefse Konvensie ten opsigte van humanitêre reg en gewapende konflik speel, soos grafies voorgestel (in paragraaf 4.3.6 aangetoon).
- Die ***Afrika-omgewing*** is belangrik aangesien die Nasionale Weermag verantwoordelikheid vir 'n groot gedeelte van die Suider-Afrikaanse ontwikkelings-gemeenskap se magte sal aanvaar. Dit is dus noodsaaklik om die omstandighede in Afrika te ken. Tesame met armoede, speel ongeletterdheid nie alleen in Afrika nie, maar ook in



Figuur 4.5: Stelselmodel soos aangepas vir die Departement van Verdediging

Suid-Afrika, 'n groot rol. Gemeenskappe in Afrika funksioneer steeds op die tradisionele wyse en daar heers 'n sterk gemeenskapsgevoel onder die inwoners van Afrika. Hierdie aspek skep 'n probleem omdat swartmense moeilik by gevegsmagte soos 'n lugmag of vloot, sal aansluit. Indien dit dan wel vereis word dat laasgenoemde beroepe gevolg moet word, sal onmiddellike opleiding lang tye van afwesigheid uit die gemeenskap vereis, of in die meeste gevalle hervestiging impliseer, wat weens tradisies moeilik oorkombaar is.

- Die **demokratiese omgewing** is reeds voorheen in hierdie hoofstuk in die afdeling oor begripsafbakening (paragraaf 4.3.1) omskryf.
- **Militêre omgewing** verwys na sterk eenheid en 'n hiërargiese, tradisionele en dissiplinêre omgewing. Hierdie omgewing is verantwoordelik vir die skep van 'n stabiele soewereiniteit waarin die staat kan funksioneer, soos hierbo in paragraaf 4.3.7 uiteengesit.

Die ontwikkeling van 'n stafdivisie verantwoordelik vir opleiding in die Nasionale Weermag, is volgens Hurribance (1999:33) 'n belangrike reaksie op die ontwikkeling en instandhouding van 'n professionele en operasionele Nasionale Weermag. Die visie en missie van die Stafdivisie Gesamentlike Opleiding is:

- Hurribance (1999:33) beskryf die visie van die Stafdivisie Gesamentlike Opleiding as die ontwikkeling van moontlikhede en die skep van koste-effektiewe onderrig-, opleidings- en ontwikkelingsmoontlikhede op individuele en korporatiewe vlak ter ondersteuning van magsvoorbereiding en -aanwending.
- Die missie van die Stafdivisie Gesamentlike Opleiding sê Hurribance (1999:33) is om 'n leierskaprol te speel in die versekering dat onderrig, opleiding en ontwikkeling in die departement op so 'n manier toegepas word dat dit progressiewe leer ondersteun.

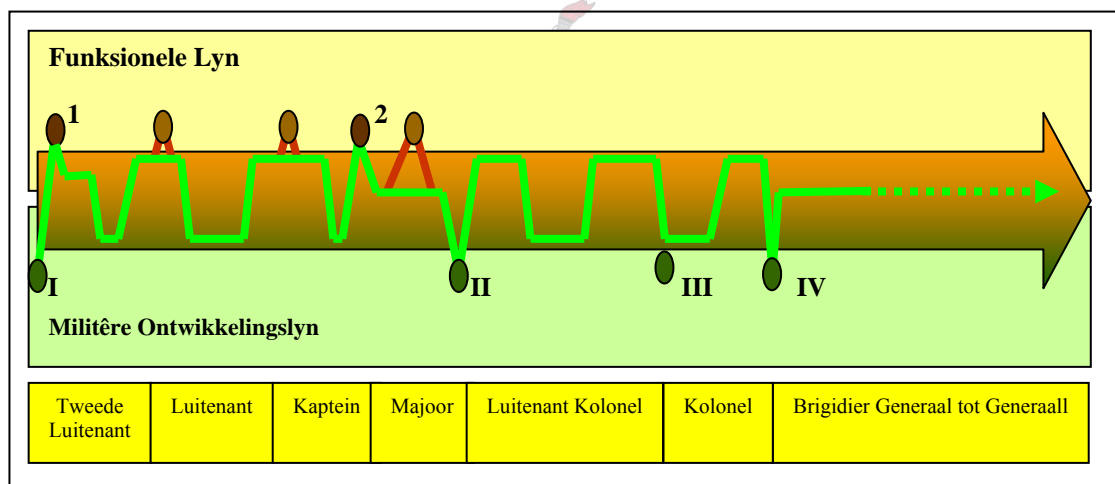
Gesamentlike opleiding (Harmse, 1999:12) word aangetref waar die soldaat op die grondvlak deel word van die globale omgewing van opleiding in die Nasionale Weermag, maar nie noodwendig funksies uitruil om alles uiteindelik gesamentlik te doen nie. Harmse haal Hurribance aan wat sê dat daar geen rede behoort te wees waarom 'n offisier of onderoffisier in die Leër verskillend moet wees van 'n offisier of onderoffisier in die Lugmag, Vloot of Militêre Gesondheidsdiens nie. Deur gesamentlike opleiding effektief en proses-georiënteerd te rig, kan akkreditasie verkry word onder die sambreel van die Kwalifikasieraamwerk, waardeur nie alleen waarde vir die individu ten opsigte van 'n termynkontrak in die Nasionale Weermag verskaf word nie, maar ook verkoopswaarde vir moontlike toekomstige aanwending buite die Nasionale Weermag.



In die Nasionale Weermag vind opleiding in twee kategorieë plaas, naamlik in militêre ontwikkeling en funksionele opleiding. **Militêre ontwikkelingsopleiding** word volgens die Suid-Afrikaanse Militêre Woordeboek (Suid-Afrikaanse Weermag, 1983:216) omskryf as opleiding wat aan personeel gebied word om hulle vermoë om spesifieke militêre funksies en take uit te voer, te verbeter. **Funksionele opleiding** word verdeel in 228 funksionele afdelings in die Nasionale Weermag, wat volgens die Suid-Afrikaanse Militêre Woordeboek (Suid-Afrikaanse Weermag, 1983:102) omskryf word as opleiding wat groeperings van soortgelyke aktiwiteite, noodsaaklik vir doelwitbereiking in die organisasie wat lei tot 'n bepaalde organisasiestruktuur, tot gevolg het.

4.6.5 Ontwikkelingskursusse in die Suid-Afrikaanse Nasionale Weermag

Ontwikkelingsopleiding vir offisiere in die Nasionale Weermag vind plaas volgens die voorskrifte in 'n gesamentlike offisiervormingskurrikulum vir die ontwikkeling van gesamentlike opleiding. Offisiervorming in die verskillende Weermagdele (soos grafies in figuur 4.6[I] uitgebeeld) vind soos volg plaas: in die Leër by die **Suid-Afrikaanse Leërgimnasium**,³¹ in die Lugmag by die **Suid-Afrikaanse Lugmagkollege**,³² in die Vloot by die Vlootkollege Gordonsbaai en in die Militêre Gesondheidsdienste by die **Suid-Afrikaanse Militêre Gesondheidsdiensakademie**³³ by Thaba Tshwane. Alhoewel elke weermagsdeel verantwoordelik is vir junior stafopleiding (soos grafies in figuur 4.6[II]), vind die gesamentlike senior bevel en stafkursus (soos grafies in figuur 4.6[III]) by die Suid-Afrikaanse Oorlogskollege plaas en die Uitvoerende Nasionale Sekerheidsprogram (soos grafies in figuur 4.6[IV]) by die Suid-Afrikaanse Nasionale Verdedigingskollege in Thaba Tshwane.



Figuur 4.6: Ontwikkelingskursusse vir offisiere in die Suid-Afrikaanse Nasionale Weermag (Weller, 2000:15)

Hierteenoor vind die onderoffisiere se ontwikkelingsopleiding totaal gedentraliseerd plaas, aangesien elke weermagsdeel vir sy eie ontwikkelingsopleiding verantwoordelik is met min tot geen inspraak in gesamentlike opleiding nie. Hierdie aangeleentheid word in figuur 4.7 grafies uiteengesit en in Hoofstukke 5-8 breedvoerig bespreek. Volgens *Projek NERVA* (South African Defence Force,

³¹ Na Suid-Afrikaanse Leërgimnasium sal verder as **Leërgimnasium** verwys word.

³² Na Suid-Afrikaanse Lugmagkollege sal verder as **Lugmagkollege** verwys word.

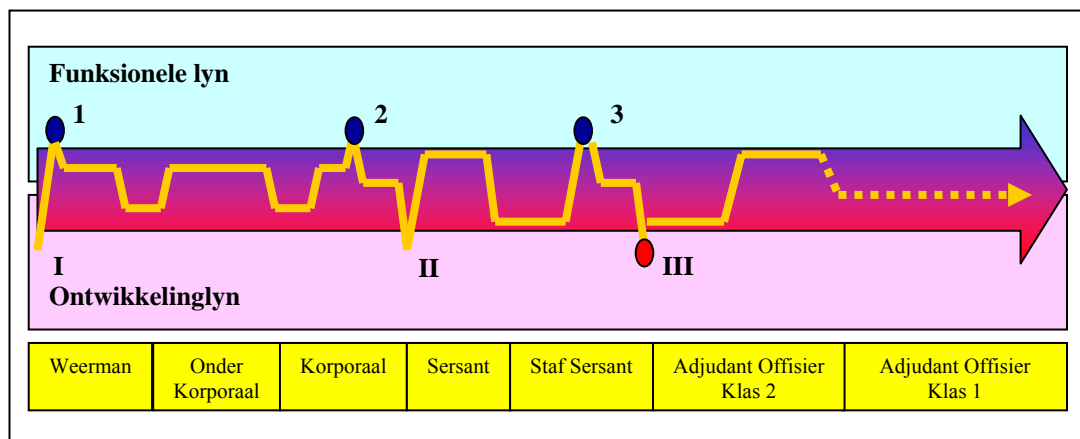
³³ Na Suid-Afrikaanse Militêre Gesondheidsdiensakademie sal verder as **Militêre Gesondheidsdiensakademie** verwys word

1989:1) is 'n volledige ondersoek rakende die ontwikkeling van onderoffisiere in die Nasionale Weermag uitgevoer. Hierdie ondersoek het uitgeloop op die ontwikkeling van *Projek ALBATROS* (Suid-Afrikaanse Nasionale Weermag, 1996:1) waarin onderoffisiersontwikkelingskursusse gestandaardiseer is met inagneming van die verskillende komponente. As die loopbaanvordering van die onderoffisiere bestudeer en ouderdomme aan range en ontwikkelingskursusse, soos in figuur 4.7 en tabel 4.7 uiteengesit, gekoppel word, is die volgende gemiddeldes volgens Moortcraft (2000 en in Suid-Afrikaanse Vloot, 1991:B-1) van toepassing.

Tabel 4.3: Ontwikkelynslyn van onderoffisiere in die Suid-Afrikaanse Nasionale Weermag (Moortcraft, 2000 en Suid-Afrikaanse Vloot, 1991:B-1)

Jare Diens	Ouderdom	Rangvlak	Ontwikkelynslyn
a	b	c	d
<i>1ste diensjaar</i>	18 jaar	Begin met loopbaan en na ses maande verkry die leiersgroep in die Leër die rang van onderkorporaal.	Vlak I van Ontwikkelynslynkursus: Vrywillige Militêre Diens in die Leër en Vloot, en basiese militêre opleiding in die Lugmag en Militêre Gesondheidsdiens.
<i>2de - 3de diensjare</i>	19-20 jaar	Leiersgroep in die Leër met die rang van korporaal en die rang van onderkorporaal vir die nie-leiersgroep in die Leër, Lugmag en Militêre Gesondheidsdiens, en bevare see-man in die Vloot.	In jaar 2 doen Lugmaglede die junior onderoffisiersontwikkelynslynkursus en in jaar 3 doen lede van die Vloot 'n Vrywillige Leierskapprogram. Vlak II van die ontwikkelingskursusse: In jaar 4 doen lede van die Leër die junior onderoffisiersontwikkelynslynkursus.
<i>4de - 6de diensjare</i>	21-23 jaar	Ná jaar 4 verkry die leiersgroep in die Leër die rang van sersant en die rang van korporaal word toegeken aan lede van die Lugmag en Militêre Gesondheidsdiens, en baas-seeman in die Vloot. Ná jaar 6 verkry die lede van die Lugmag en Militêre Gesondheidsdiens die rang	Vlak II van ontwikkelingskursusse: In jaar 6 doen lede van die Militêre Gesondheidsdiens 'n Junior Onderoffisiersontwikkelynslynkursus en lede van die Vloot Militêre Opleiding vir Manskappe Deel 2.

a	b	c	d
		van sersant en die rang van bootsman in die Vloot.	
7de – 9de diensjare	24-26 jaar	Ná jaar 7 verkry die lede van die Leër die rang van stafserant en ná jaar 9 verkry lede van die Lugmag die rang van vlogersant. Die Militêre Gesondheidsdiens kry die rang van stafserant en lede van die Vloot dié van eerste bootsman.	In jaar 7 doen lede van die Leër die Senior Onderoffisiere Regimentele Dienste. In jaar 9 doen lede van die Militêre Gesondheidsdiens die Senior Onderoffisiere ontwikkelingskursus, Vlak II van die Ontwikkelingskursusse: In jaar 9 doen lede van die Lugmag die Junior Toesighouerskursus.
10de – 12de diensjare	27-29 jaar	Ná jaar 10 word die lede van die Leër adjudant-offisier klas 2 en ná jaar 12 word lede van die Lugmag, Vloot en Militêre Gesondheidsdiens bevorder na die rang van adjudant-offisier klas 2.	In jaar 10 doen lede van die Leër die Senior Onderoffisiere Operasionele Dienstekursus Vlak III van Ontwikkelingskursusse: In jaar 12 doen lede van die Lugmag die Senior Toesighouerskursus, die Militêre Gesondheidsdiens die Adjudant-Offisierekursus en die Vloot Militêre Opleiding vir Manskappe Deel 3.
13de – 15de diensjare	30-32 jaar	Ná jaar 13 word die lede van die Leër bevorder tot die rang van adjudant-offisier klas 1, terwyl lede van die Lugmag, Vloot en Militêre Gesondheidsdiens ná jaar 15.	Vlak III van die Ontwikkelingskursusse: In jaar 12 doen lede van die Leër die Adjudant-Offisiere ontwikkelingskursus.
16de – 28ste + diensjare	33-60 jaar	’n Klein aantal adjudant-offisiere klas 1 word aangewend as Regiment Adjudant-Offisier of Skeepsprovose.	Geen ontwikkeling vind hier plaas nie.



Figuur 4.7: Ontwikkelingskursusse vir onderoffisiere in die Suid-Afrikaanse Nasionale Weermag (Weller, 2000:14)

4.7 SINTESE

Die relatiewe vreedsame samesmelting van sewe verskillende, meestal vyandelike, militêre magte in een Nasionale Weermag, is 'n toonbeeld van waartoe die toekomstige weermag in staat is. Die Nasionale Weermag het vanaf 13% van die totale nasionale begroting beweeg na tot net meer as 5,7% van die begroting. Dit is 'n aanduiding daarvan dat die weermag ernstig is om in 'n bekostigbare militêre mag te verander. Word die omgewing wat 'n invloed uitoefen op die militêre strategie van die Nasionale Weermag bestudeer, is dit duidelik dat die weermag in 'n bestaanskrisis is weens die aantal nasionale prioriteite wat aandag geniet en waarby die weermag ondersteuning moet verleen. Bydraend tot hierdie faktore is die steeds toenemende druk vanaf die samelewing wat die Nasionale Weermag nie slegs as 'n werkgewer in 'n tyd van werkloosheid beskou nie, maar ook as 'n belangrike rolspeler in die ontwikkeling van die jeug ten opsigte van die Wet op Vaardigheidsontwikkeling en die Kwalifikasieraamwerk.

Die implikasie vir dié navorsing volgens die vereistes van die Personeelstrategie 2010 is dat die Nasionale Weermag daarop gerig moet wees om 'n bekostigbare, relatief jong gevegsmag te onderhou, wat druk plaas op die beperkte aantal diensjare waartoe lede in die stelsel toegelaat sal word. Hierdie omstandighede plaas nie slegs verdere druk op 'n werklose samelewing nie, maar vereis ook dat die Nasionale Weermag sy

ontwikkeloingsopleiding sodanig rig dat lede in die stelsel ook van die nodige kennis, lewensvaardighede en gesindhede voorsien word vir 'n loopbaan buite die weermag.

In Hoofstuk vyf word militêre ontwikkelingsopleiding in die Leër geïdentifiseer en gekategoriseer, met die insluiting van die vlag van die Leër ten einde die eenheid met die Nasionale Weermag te simboliseer.





HOOFSTUK 5 OPLEIDINGSKONTEKS VAN DIE SUID-AFRIKAANSE LEËR

5.1 INLEIDING

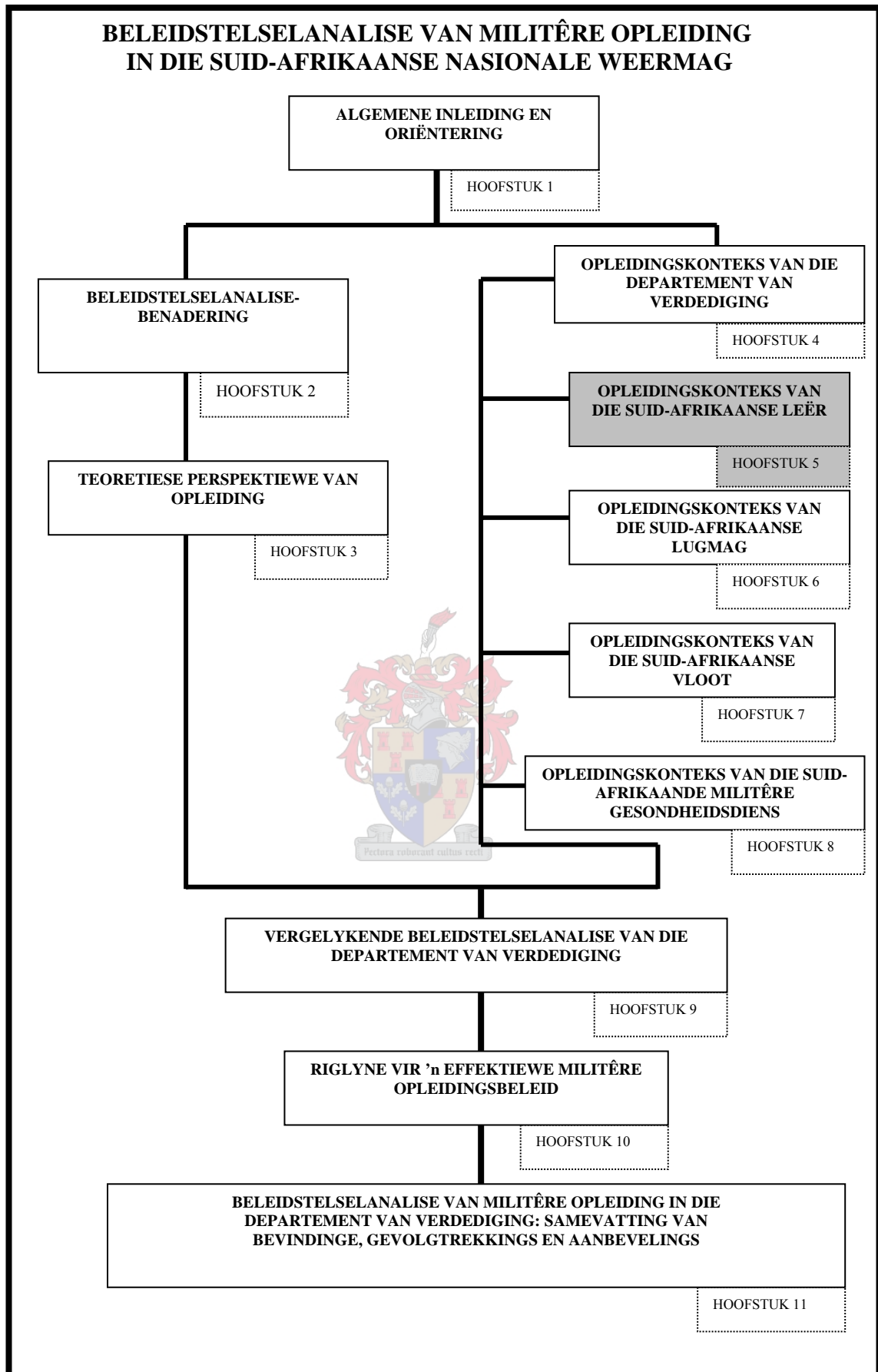
In die vorige hoofstuk is die konseptuele raamwerk waarbinne die verskillende weermagsdele funksioneer vir die ondersoek gedefinieer en afgebaken. Hierdie hoofstuk begin met 'n konteks van die ontwikkeling van die Leër en begripsafbakening van sentrale konsepte in die hoofstuk. Begrippe wat omskryf word, word bloot gedefinieer ten einde kommunikasie te fasiliteer. Hierna volg 'n bespreking oor die samestelling van die Leër ten einde die visie van die Leër te ondersteun. Die sentrale fokus van die hoofstuk handel oor opleidingstelsels en gevolglik die karaktereienskappe daarvan binne die opleidingsanalise van die Leër. 'n Skematiese voorstelling van die Opleidingskursusse word in figuur 5.2 aangebied.

5.2 KONTEKS VAN DIE ONTWIKKELING VAN DIE SUID-AFRIKAANSE LEËR

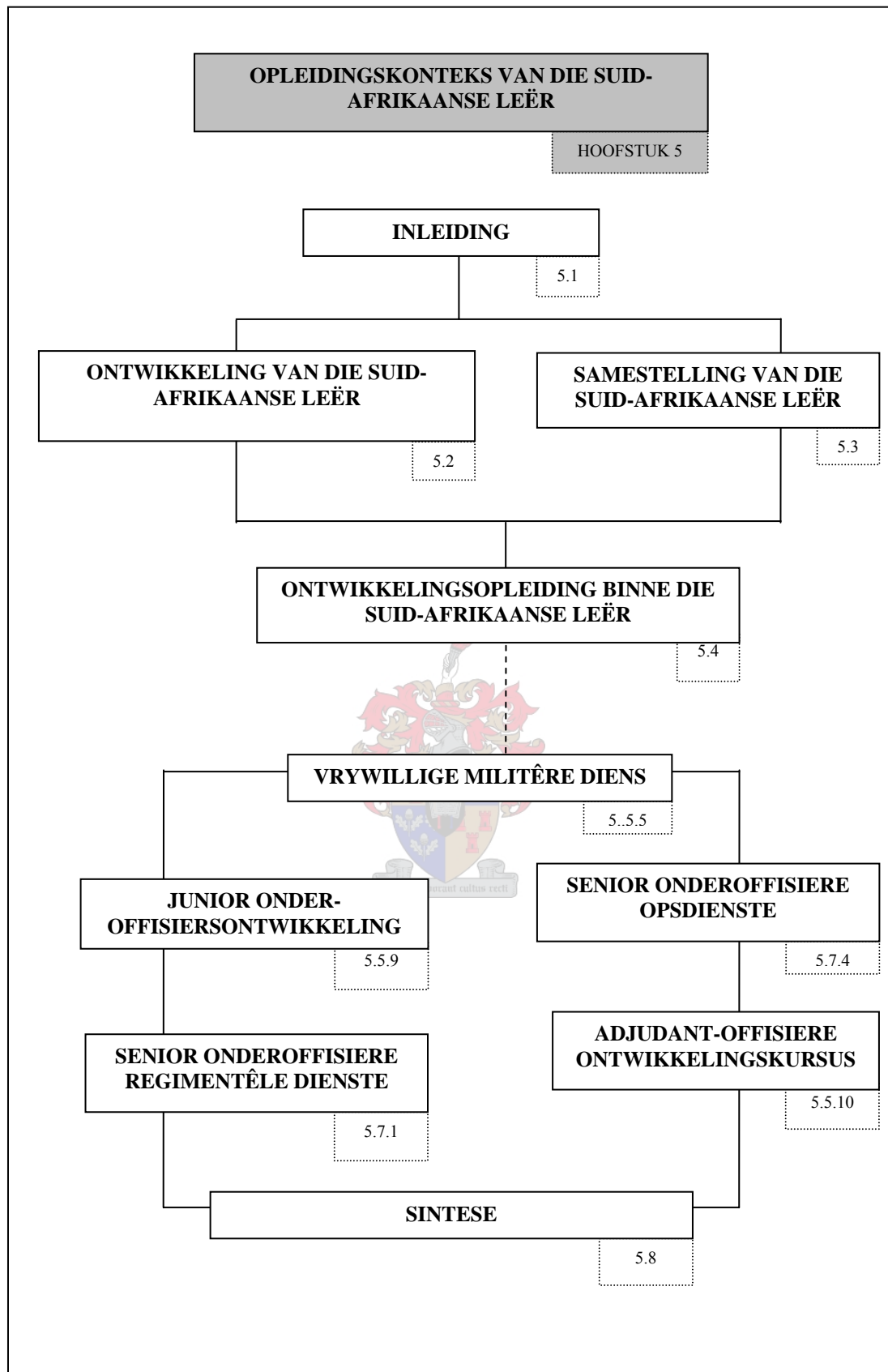
Na Uniewording van Zuid-Afrika het 'n behoefte ontstaan om 'n sentrale verdedingsmag op die been te bring. Kragtens die Zuid-Afrikaanse Verdedigingswet, Wet 13 van 1912, soos aanvaar op 14 Junie 1912, was die Leër volgens die Suid-Afrikaanse Weermag (1991:155) die eerste van die Unieverdedigingsmag se drie gevegsdienste wat op 1 Julie 1912 tot stand gekom het. Die oorsprong van die Leër kan egter nagespeur word tot so ver as 1658 toe die Verenigde-Oos-Indiese Kompanjie die eerste burgerwag gestig het om sy klein garnisoen aan die Kaap te beskerm. Die eerste **Staande Mag**-³⁴lede is in diens geneem op 1 April 1913. Die eerste operasionele offensief van die Leër was egter tydens die binnelandse ontplooiing ter ondersteuning van die **Suid-Afrikaanse Polisie**,³⁵ gedurende die 1913- Markpleinstaking in Johannesburg en weer in Januarie 1914 tydens die nywerheidstaking aan die Rand.

³⁴ **Staande Mag** verwys na lede wat permanent deel van die Mag uitmaak (Suid-Afrikaanse Weermag, 1983:311).

³⁵ Na die Suid-Afrikaanse Polisie sal verder as **Polisie** verwys word.



Figuur 5.1: Skematiese uiteensetting van die navorsing



Figuur 5.2: Skematiese oorsig van Hoofstuk 5

Tydens die Eerste Wêreldoorlog is die Leër in Duits-Suidwes-Afrika (tans Namibië) en Duits-Oos-Afrika ontplooi asook in Egipte, Frankryk en Palestina. Tussen die Eerste en Tweede Wêreldoorloë het die Leër weens die swak ekonomiese klimaat nie slegs ingrypende herstrukturering ondergaan nie, maar ook binnelands intensief betrokke geraak ter ondersteuning van die Polisie om stakings te onderdruk. Met die uitbreek van die Tweede Wêreldoorlog het die Leër uit slegs 325 offisiere en 5 033 manskappe met **ander range**³⁴ bestaan. Soos gedurende die Eerste Wêreldoorlog, is die Leër met onderskeiding tydens die Tweede Wêreldoorlog teen die **fronte**³⁵ van Noord- sowel as Oos-Afrika en Italië ontplooi. Aan die einde van die Tweede Wêreldoorlog in 1945, het die Leër onmiddellik die geleentheid gekry om die massiewe oorlogsmasjien wat tydens die oorlogsjare opgebou is, te demobiliseer. Verskeie staandemag- en burgermageenhede is gestig en in 1950 het die eerste **Leërgimnasiumkwekelinge**³⁶ met basiese militêre leëropleiding begin (Suid-Afrikaanse Weermag, 1991:155-165, 177).

Na onafhanklikheidswording het 'n omvattende militêre herwaarderding plaasgevind, toe 'n vergrote Weermag op 1 Januarie 1962 in werking gestel is (Suid-Afrikaanse Weermag, 1988:191). Dit het gou duidelik geblyk dat die strategie van oorlogvoering aangepas moet word na onkonvensionele **oorlogvoering**³⁷ en **insurgensie**³⁸. Gevegsgroepe en **infanteriebataljons**³⁹ is vroeg in 1961 tot stand gebring en teen die middel van 1961 is Een Valskerm bataljon tot die infanteriebataljons toegevoeg. Die Leër neem in 1973 die verantwoordelikheid vir die verdediging van Suidwes-Afrika

³⁴ **Ander range** verwys na militêre personeel wat nie oor 'n kommissierang beskik nie.

³⁵ Volgens die Militêre Woordeboek (Suid-Afrikaanse Weermag, 1983:101) is **front** ... *lyn waarlangs twee teenmagte met mekaar in aanraking is.*

³⁶ Volgens die Handwoordeboek van die Afrikaanse Taal (HAT) (1994:597) beteken die begrip **kwekeling**, ... *'n persoon wat opgelei word.*

³⁷ Volgens die Militêre Woordeboek (Suid-Afrikaanse Weermag, 1983:239) beteken die begrip **onkonvensionele oorlogvoering** ... *operasies wat vir militêre, politieke of ekonomiese doeleindes uitgevoer word binne 'n gebied deur die vyand beset en wat van die plaaslike inwoners en hulpbronne gebruik maak. Dit is ook verder operasies wat alles insluit van guerrillas (spesiale magte), para-militêre aktiwiteite tot sielkundige oorlogvoering.*

³⁸ Volgens die Militêre Woordeboek (Suid-Afrikaanse Weermag, 1983:135) is **insurgensie** ... *'n vorm van rebellie waarin 'n afwykende faksie wat die steun van 'n betekenisvolle deel van die bevolking geniet, wydverspreide dade van burgerlike ongehoorsaamheid, sabotasie en terrorisme pleeg met die doel om 'n regering omver te werp.*

³⁹ Volgens die Militêre Woordeboek (Suid-Afrikaanse Weermag, 1983:36 en 146) is 'n **bataljon** en 'n **infanteriebataljon** ... *'n taktiese leërformasie, wat opgelei, uitgerus en georganiseer is om te voet te veg.*

by die Polisie oor en raak in die daaropvolgende maande betrokke by die eerste krygsoperasies sedert die Tweede Wêreldoorlog. Die eerste botsings met die *South West Africa Peoples Organisation* wat Suidwes-Afrika binnegesypel het, is in hierdie tydperk aangeteken. Hierdie betrokkenheid het daartoe bygedra dat die Suid-Afrikaanse Weermag betrokke geraak het in 'n Angolese Burgeroorlog of 'n nasionale bevrydingstyd binne **Angola**,⁴⁰ wat later geregverdig is as 'n oorlog om Suid-Afrika teen moontlike Kommunistiese oorheersing te beskerm. Die Weermag sou hierdie grensoorlog aan die Angolse grens ontplooi hou, totdat die vredesverdrag in Mei 1988 in Londen onderteken is en Suid-Afrikaanse **troepe**⁴¹ finaal in November 1989 uit Suidwes-Afrika onttrek is (Suid-Afrikaanse Weermag, 1991:179-189). Die Suid-Afrikaanse Weermag is aan 'n omvattende rasionalisasieproses onderwerp, soos aangekondig in Januarie 1990.

5.3 SAMESTELLING VAN DIE SUID-AFRIKAANSE LEËR

Die samestelling van die Leër, soos reeds in paragraaf 4.6 ten opsigte van die samestelling van die Nasionale Weermag Opleidingskonteks van die Departement van Verdediging uiteengesit. Volgens Bornman (2000) lyk die profiel van die onderoffisier in hierdie stadium nie na dié van 'n fisies gesonde soldaat nie, wat 'n probleem skep aangesien gesag binne die militêre omgewing afgedwing word aangesien 'n gesonde liggaam 'n gesonde gees huisves. Volgens Bornman is die onderoffisier se grootste probleme tans die feit dat min tot geen lede onderoffisiere wil wees nie. Die rede hiervoor is dat die onderoffisier nie vir hom/haarself 'n loopbaanvooruitsig in die Leër sien nie. Dit is egter ook so dat daar geen persoonlike ontwikkelingsgeleenthede vir die onderoffisier binne die Nasionale Weermag bestaan nie, anders as in die geval van die offisiërskorps. Bornman is ook van mening dat die

⁴⁰ Die stryd het volgens Mokhothu (2002) en Potgieter (2002) geheers tussen die Chinees ondersteunde *De Unido Nacional Para A Independência Total De Angola* (UNITA), die Amerikaanse *Counter Intelligence Agency*-ondersteunde *De Frente Nacional De Libertação De Angola* (FNLA) en die Kommunisties-ondersteunde *Movimento Popular Para A Libertação De Angola* (MPLA-Regering) met sy militêre vleuel *Forças Armada Popular De Libertação De Angola* (FAPLA), wat later van die Kubaanse magte ondersteuning ontvang het (Suid-Afrikaanse Weermag, 1991:185).

⁴¹ Volgens die Militêre Woordeboek (Suid-Afrikaanse Weermag, 1983:352) is **troepe**, "... 'n versamelnaam vir militêre personeel in uniform geklee, hoewel vlootpersoneel aan boord gewoonlik uitgesluit word".

onderoffisier se vergoedingspakket gebrekkig is en dat opleidingsgeleenthede vir lewensvaardighede ontbreek.


5.3.1 Visie en missie van die Suid-Afrikaanse Leër

Die Visie en missie van die Leër is soos volg.

- Die **visie** van die Leër (South African Army, 2000:35) is: ... *our people one spirit, has the commanding presence and power of a pride of lions. We are an excellent military force, forever professional and ready, making a difference wherever serving South Africa.*
- Die **missie** van die Leër (South African Army 2000:35) is: ... *provides combat-ready forces to the Chief of the South African National Defence Force while playing the leading role in sustaining a credible, cohesive, joint landward defence capability.*

5.3.2 Die simboliek van die Suid-Afrikaanse Leër-embleem

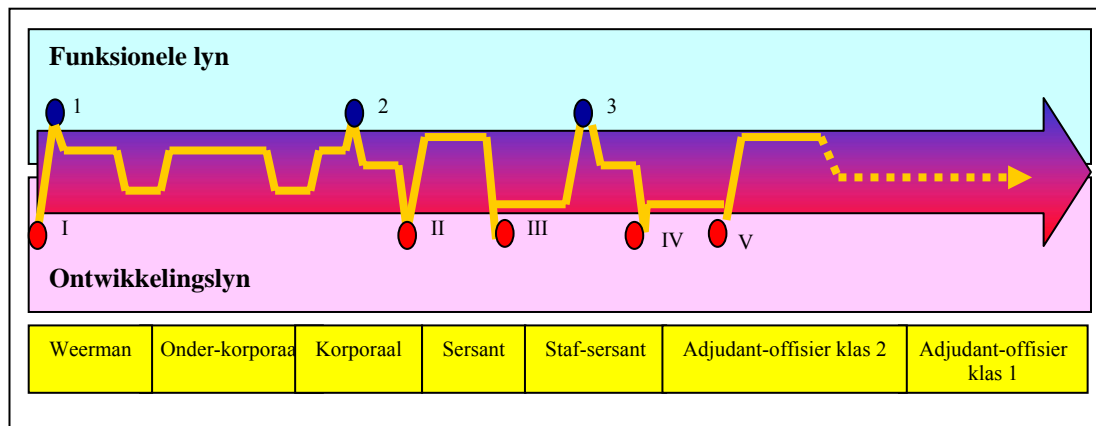
Die **simboliek** van die embleme van die Leër (South African Army, 2000:13) is:

- **Pride of Lions**  *Power and a sense of strength, belonging and security ...*
- **Lions roar** *Own forces know and understand, but foreign forces know that they are on unfamiliar ground and face the consequences of their behaviour ...*
- **Pride close ranks** *Isolate individuals who try ... to throw it into ... disarray and focus on objectives and manage all challenges ...*

5.4 ONTWIKKELINGSOPLEIDING BINNE DIE SUID-AFRIKAANSE LEËR

Ontwikkelingsopleiding in die Leër vind tans op drie plekke plaas, naamlik by die Leërgimnasium te Heidelberg, Gauteng (**vir die leierskader van die Leër**, soos in figuur 5.3, dele I, II en V aangetoon), 3 Suid-Afrikaanse Infanteriebataljon te Kimberley vir die nie-leierskader van die Leër (**vir die nie-leierskader van die Leër**,

soos in figuur 5.3, deel I) en die **Suid-Afrikaanse Leërgevegsopleidingsentrum**⁴² op Lohatla (vir die Leër, soos in figuur 5.3, dele III en IV).



Figuur 5.3: Opleidingsontwikkelingslyn van die onderoffisier in die Suid-Afrikaanse Leër (Moortcraft, 2000)

5.5 DIE SUID-AFRIKAANSE LEËRGIMNASIUM

5.5.1 Konteks van ontwikkeling van die Suid-Afrikaanse Leërgimnasium

Die Militêre Gimnasium op Voortrekkerhoogte, soos dit oorspronklik bekend gestaan het, is op 1 Februarie 1950 gestig. Die doel daarvan was om opleiding aan jong mans en vroue te verskaf. Die sukses van hierdie eenheid het die stigting van die **Suid-Afrikaanse Lugmag**⁴³ en **Vlootgimnasiums**⁴⁴ tot direkte gevolg gehad. Gedurende Januarie 1953 is die naam van die *Militêre Gimnasium* na die *Leërgimnasium* verander en het dit opleiding verskaf aan 'n Artilleriebatterie, 'n Infanteriekompanie en 'n Pantsereskadron. In 1956 is die opleiding uitgebrei na 'n Seineskadron en 'n Lugafweerbatterie. In hierdie tyd is daar ook 'n Gevangeniskompanie gestig wat die gevangenisowerhede in die opleiding van offisiere en onderoffisiere ondersteun het. Die Seineskadron is tydens hierdie tydperk gesluit en na die Seinskool te Voortrekkerhoogte verskuif. In 1963 is die Leërgimnasium herorganiseer tot 'n voltydse Infanteriekompanie wat tot 1967 voortbestaan het. Teen die einde van 1967 het die Leërgimnasium op Voortrekkerhoogte na Heidelberg verskuif nadat die Leër die behoefte geïdentifiseer het om die leiersgroep van die Infanteriekorps daar op te lei.

⁴² Na die Suid-Afrikaanse Leërgevegsopleidingsentrum sal voortaan as **Leërgevegsopleidingsentrum** verwys word.

⁴³ Na Suid-Afrikaanse Lugmaggimnasium sal voortaan as **Lugmaggimnasium** verwys word.

⁴⁴ Na Suid-Afrikaanse Vlootgimnasium sal voortaan as **Vlootgimnasium** verwys word.

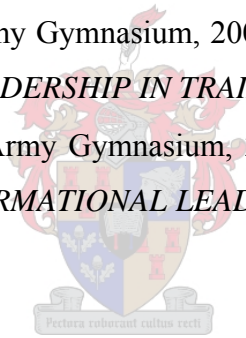
Gedurende 1973 het die opleiding van die leiersgroep van die Infanteriekorps na Oudtshoorn verskuif, en het die Seinskool en 1 Seinregiment die perseel van die Leërgimnasium oorgeneem.

Ná twee dekades is die Leërgimnasium as opleidingseenheid vir Junior Leiers in die Leër hervestig. Die Liggaamlike Opvoedingstak en die Adjudant-Offisiere Vormingstak van die Leër is tot die eenheid toegevoeg. Die Seinskool en 1 Seinregiment is in 1997 na Wonderboom in Pretoria teruggeskuif, waarna die Leërgimnasium weer die enigste Nasionale Weermageenheid te Heidelberg was (Leërgimnasium, 1998:2).

5.5.2 Visie en missie van die Suid-Afrikaanse Leërgimnasium

Die visie en missie van die Leërgimnasium word soos volg weergegee.

- Die **visie** (South African Army Gymnasium, 2001b:4) van die Leërgimnasium is: *TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP IN TRAINING EXCELLENCE*.
- Die **missie** (South African Army Gymnasium, 2001b:5) van die Leërgimnasium is: *TO PROVIDE TRANSFORMATIONAL LEADERS TO THE SOUTH AFRICAN ARMY*.



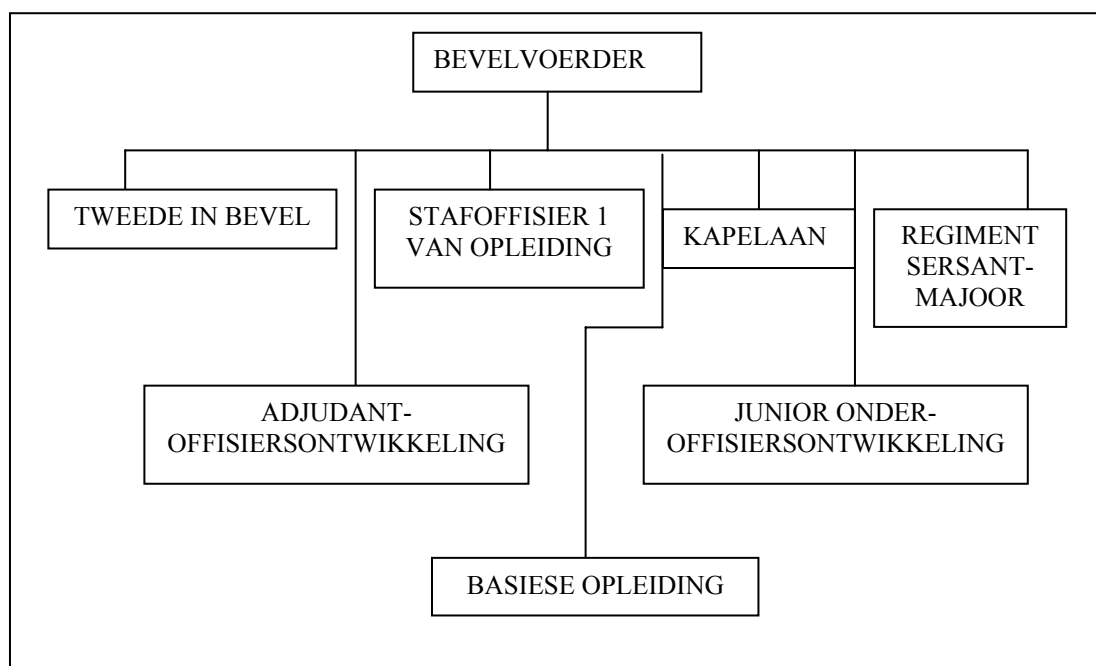
5.5.3 Die simboliek van die Suid-Afrikaanse Leërgimnasium-embleem

Die embleme van die Leërgimnasium-embleem word soos volg uitgebeeld (Leërgimnasium, 1998a:1):

- **Vlerke** Verteenwoordig die Lugmag
- **Anker** Verteenwoordig die Vloot
- **Masjiengeweer** Verteenwoordig die Leër
- **Oop boek** Verteenwoordig die Bybel wat die lig aandui
- **Vlam** Verteenwoordig patriotisme
- **M.G.** Verteenwoordig die destydse Militêre Gimnasium (gestig 1950)

5.5.4 Samestelling van die Suid-Afrikaanse Leërgimnasium

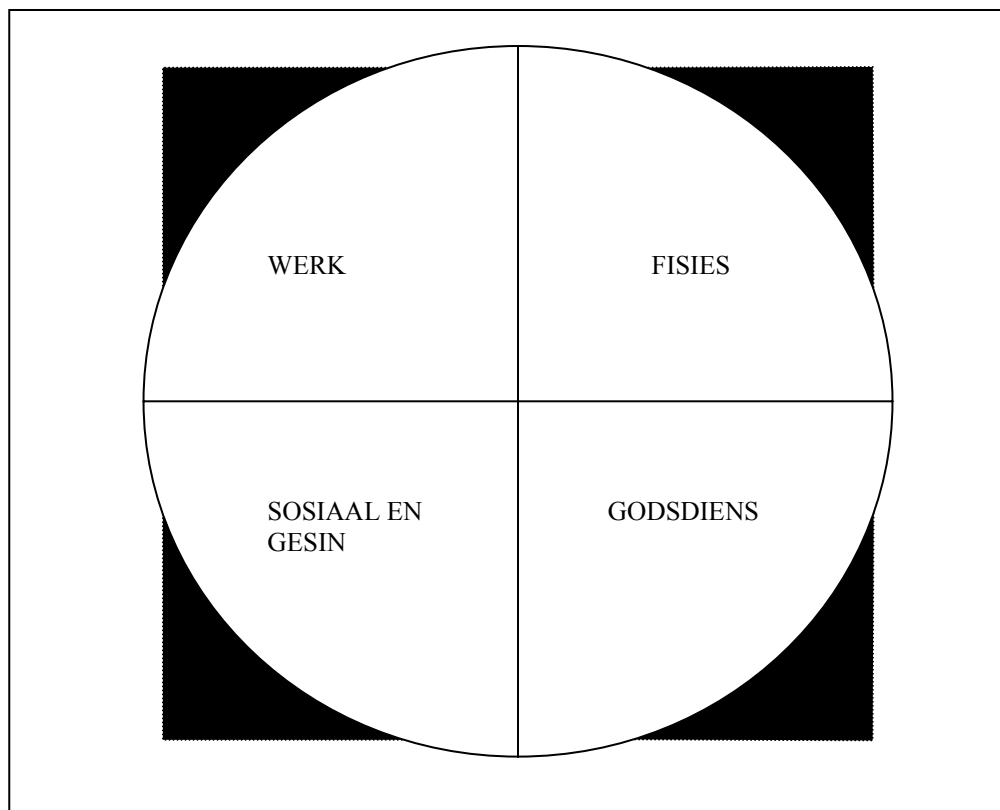
Volgens Van der Westhuizen (1995: 43) is die Leërgimnasium 'n instelling met 'n vaste grondslag en tradisie. Dit is 'n *elite eenheid* in die Leër en volgens Bornman (2000) is standarde nie onderhandelbaar nie, veral nie as dit kom by die opleiding van die leierskader nie. Die Leërgimnasium is 'n vlak 4-eenheid, soos reeds in paragraaf 4.4 aangedui, en is verantwoordelik vir die opleiding van die leierskader van die Leër. Ten einde aan hierdie visie en missie te voldoen, is die Leërgimnasium soos volg saamgestel.



Figuur 5.4: Organogram van die Suid-Afrikaanse Leërgimnasium (Army Gymnasium, 2000:A-1)

Volgens Bornman (2000) vorm die personeellede van die Leërgimnasium die kern van die opleidingsfilosofie. Die eenheid lei tot 1 650 leerders per jaar op en die sukses van hierdie opleiding kan gemeet word aan die bereidwilligheid van die eenheid om gefokus te bly op die primêre taak en die kwaliteit van die instruktors betrokke by opleiding. Bornman stel dit duidelik dat 'n gesonde liggaam 'n gesonde gees huisves en daarom is dit van belang dat elke instrukteur fisies in 'n goeie toestand sal wees. Sosiale aangeleenthede en die gesin is, net soos werk, hoog op die prioriteitslys van die eenheid. Volgens Bornman lei 'n gesonde gesinsverband tot pligsgetrouheid en harde werk aan die kant van die instrukteur. Dit is verder ook

belangrik dat sport en sosiale aangeleenthede as 'n deel van werk beskou word, want dit is nie net bevorderlik vir spangees nie, maar ook vir leierskap. Godsdienst vorm die vierde kwadrant van die wiel en is van kardinale belang vir die geestelike groei van die individu. Indien die vier kwadrante balanseer, bestaan daar balans in die stelsel, maar indien een van die kwadrante 'n speek vorm, ontstaan daar volgens Bornman 'n wanbalans. Dit is dan van belang vir die effektiewe funksionering van die Leërgimnasium dat die vier kwadrante van die opleidingsfilosofie in harmonie met mekaar funksioneer.



Figuur 5.5: Opleidingsfilosofie van die Suid-Afrikaanse Leërgimnasium (Bornman, 2000)

5.5.5 Vrywillige militêre diensopleiding

Basiese militêre opleiding vir die leierskader van die Leër vind oor 'n tydperk van twaalf maande plaas by die Leërgimnasium op Heidelberg. Die basiese opleidingsvleuel (soos uiteengesit in figuur 5.6) is verantwoordelik vir die opleiding van die Vrywillige Militêre Dienslede teen 'n koste van R4 077 per leerder. Die opleidingskoste word in tabel 5.1 uiteengesit. Daar moet in gedagte gehou word dat, hoewel die aantal leerders per kursus korrek aangedui is, die samestelling van die

kursus dié is soos per die voorgestelde rassamestellingspersentasie in die Nasionale Weermag en nie die werklike samestelling van die kursus nie. Volgens Prins (2000) ondergaan alle Vrywillige Militêre Diensrekrute sowel as **Staandemag**⁴⁵ leerders by aanmelding 'n opvolg- mediese keuring. Die doel van mediese keuring is om te verseker dat alle leerders as G1K1 medies geskik verklaar word. Dit verseker ook dat die **vensterperiode**⁴⁶ (*window period*) by bloedverwante siektes uitgeskakel word. Na afloop van hierdie fase word daar vir tydperk van drie weke, voortgegaan met Induksie-opleiding wat die vak Kulturele Diversiteit insluit. Die induksiefase word gevolg deur basiese opleiding van tien weke vir Vrywillige Militêre Diensrekrute sowel as vir Staandemag leerders. Die volgende fase, volgens Prins (2000), is 'n dertien weke lange individuele fase, waarna keuring plaasvind om die potensiële offisiere van die potensiële onderoffisiere te skei. Die onderoffisiere wat die rang van onderkorporaal ontvang, word verder opgelei tydens 'n twaalf weke metodiekfase, gevolg deur 'n agt weke onderoffisiersvormings-kursus. Na afloop van hierdie opleiding vind 'n finale keuring plaas, waartydens alle leerders in verskillende korpse verdeel word en 'n korttermyndienskontrak ontvang. Leerders, volgens Prins (2000), wat nie 'n korttermyndienskontrak ontvang nie, word ingedeel by die Reserwemag van die Leër. Lede met 'n korttermyn dienskontrak ondergaan in hulle tweede jaar funksionele kursusse wat korp-verband is en ontvang die rang van korporaal na afloop van hulle tweede jaar. Hierdie verloop word in figuur 5:3 [1] aangedui.

5.5.5.1 Profiel

'n Amptelike profiel waarvolgens die werwing van die leierskader in die Leër plaasvind, kon nie opgespoor word nie.

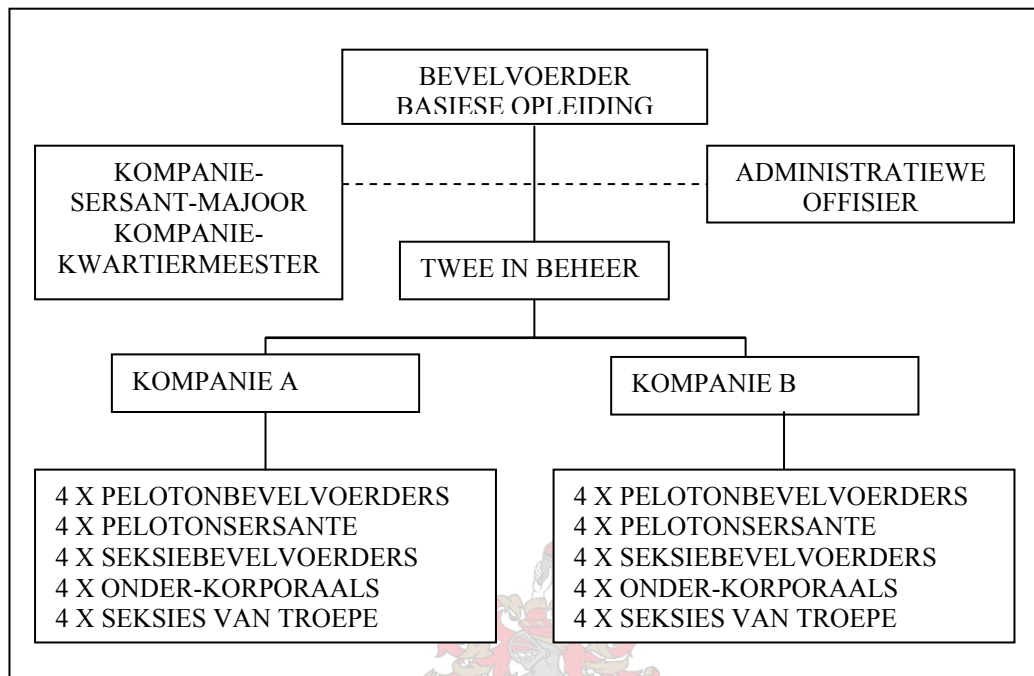
5.5.5.2 Keuring

Volgens die Kurrikulum vir Basiese Opleiding (Suid-Afrikaanse Leër, 1993b:1) is die teikengroep vir dié kursus slegs lede van die voltydse mag vir dié kursus, maar as gevolg van veranderinge in die opleidingsprosesse, vorm leerders wat aan die

⁴⁵ **Staandemag** staan ook bekend as **Permanente Mag** of lede met dienskontrakte van kort- tot langtermyn.

⁴⁶ Hierdie **vensterperiode** (*window period*) duur drie maande.

Vrywillige Militêre Diens in die Leër deelneem, ook deel van die kurrikulum. Volgens Ehlers (2000) word die keurproses van die aanvanklike militêre diens deur die Leërgimnasium behartig. Die aanvanklike advertering van opleidingsgeleenthede en die papierkeuring van die nagenoeg 30 000 tot 40 000 aansoeke word deur die



Figuur 5.6: Organogram van die basiese opleidingsvleuel (Borman, 2001)

Tabel 5.1: Opleidingskoste van die basiese opleidingsvleuel (South African Army Gymnasium, 2001d:2)

EDUCATION TRAINING AND DEVELOPMENT STATISTICS

DEVELOPMENTAL TRAINING

COURSE NAME: VOLUNTARY MILITARY SERVICE: ARMY GYMNASIUM

COURSE NUMBER: SERIAL NO:

DATES: FROM: TO:

ACTUAL EXPENDITURE FOR COURSE: R 896,940.00 COST / STUDENT: R 4,077.00

BREAKDOWN OF NUMBER OF STUDENTS PER COURSE:

RANK:	P	A	MALE				FEMALE				MALE - DISABLED				FEMALE - DISABLED			
			A	C	I/A	W	A	C	I/A	W	A	C	I/A	W	A	C	I/A	W
SGT	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CPL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
L CPL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
RMN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
NEW	220	220	110	20	4	30	31	6	1	18	0	0	0	0	0	0	0	0

Hoof van die Nasionale Weermag se Werwingsafdeling behartig. Volgens die keuringsproses word elke persoon wat voor die keurraad verskyn, op 'n skaal van een

tot vyf geëvalueer. Kandidate met 'n een evaluering word outomaties toegelaat vir opleiding by die Leërgimnasium, terwyl kandidaat met 'n twee- en drie-evaluering oorweeg word indien daar nie genoeg outomatiese keuses is nie.

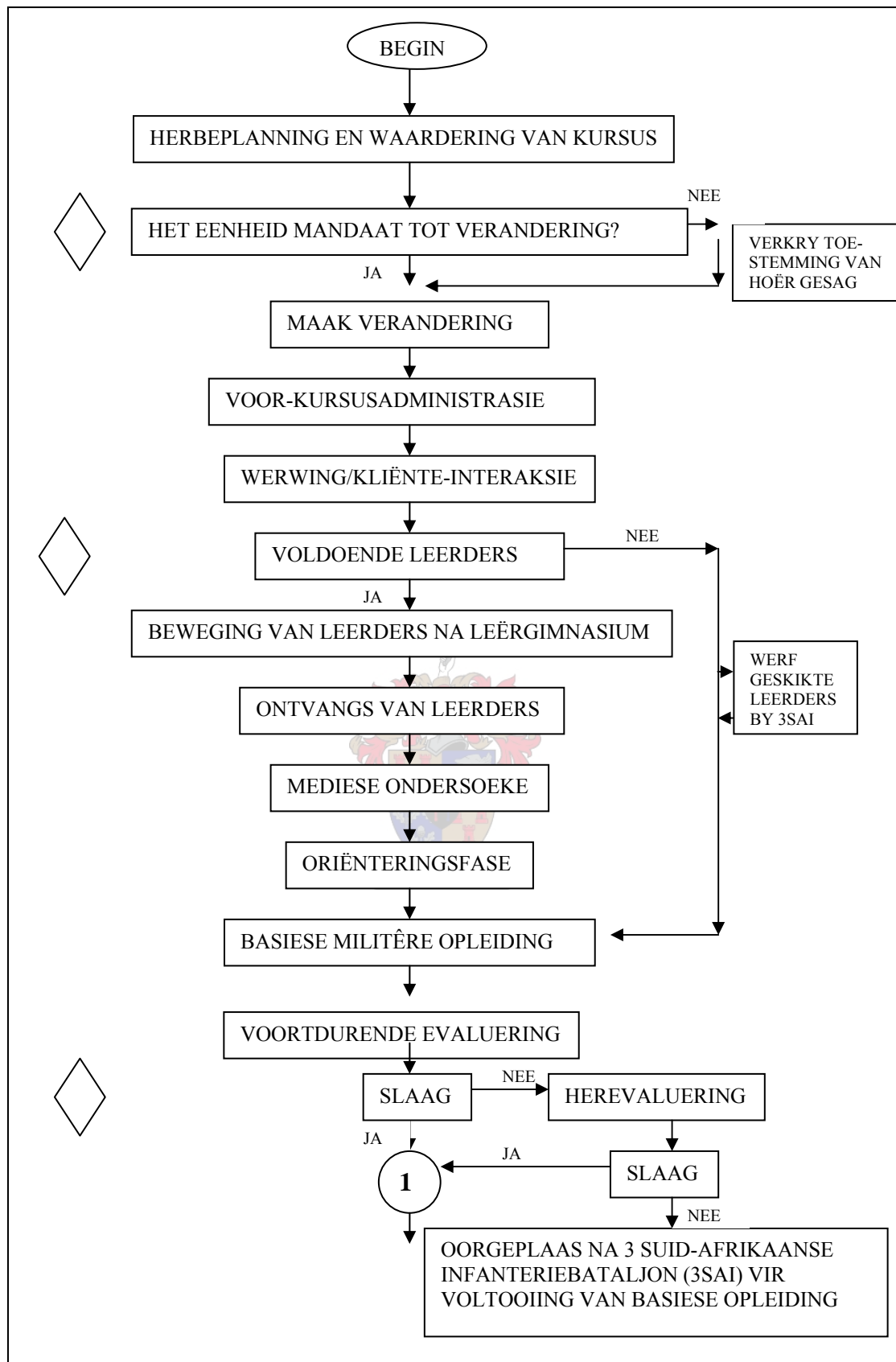
Indien hulle nie in die Leërgimnasium opgeneem word nie, word diegene aan wie twee, drie of vier toegeken word, na 3 Suid-Afrikaanse Infanteriebataljon oorgeplaas vir aanvanklike militêre diens. Diegene met 'n vyf-evaluering, word geensins oorweeg vir opleiding in die Leër nie. Verdere belangrike komponente ten opsigte van keuring en wat volgens Bornman (2001) sedert die begin van 2001 'n rol speel, is vaardigheid in wiskunde en taal, asook vaardighede om assosiasie te kan maak en vergelykings te kan tref. Hierdie vaardighede is veral belangrik by die leiersgroep van 'n Nasionale Weermag ten einde aan die uitdagings van 'n tegnologie gevorderde wapentuig te kan voldoen. Dit is egter ook belangrik om in gedagte te hou dat die samestelling van die leerders die demografiese samestelling van Suid-Afrika moet weerspieël. Die finale samestelling van die leerders en die finale beweging van die leerders na die Leërgimnasium word deur Werwingsafdeling bekragtig.



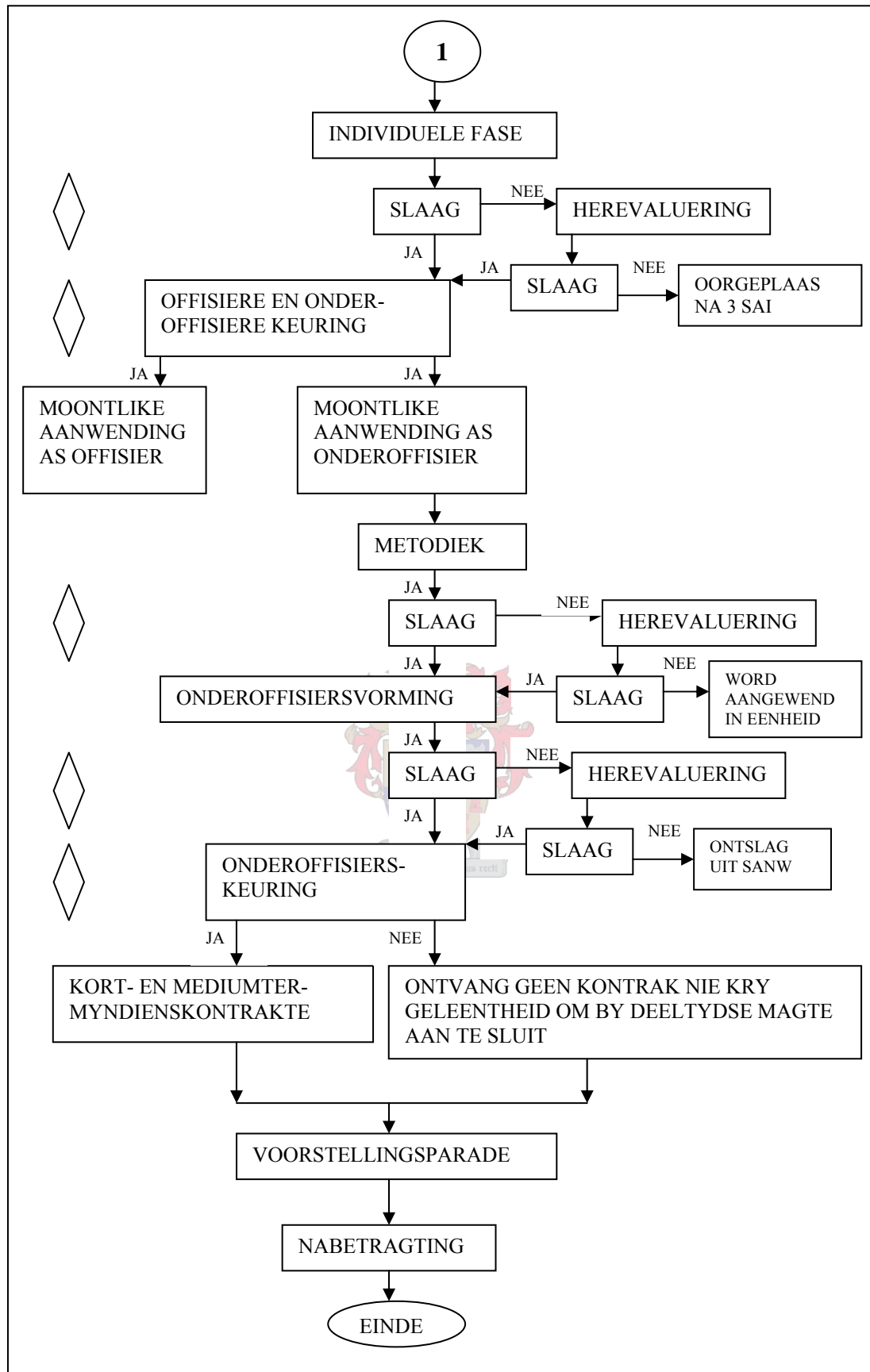
5.5.5.3 Kursusinhoud

- **Induksie-opleiding**

Volgens die Kurrikulum vir Induksie-opleiding (South African Army, 1998:1) is die doel van die kursus om die Vrywillige Militêre Diensrekrute voor te berei vir basiese opleiding in die Leër. Leerders word toegerus met die nodige kennis en inligting oor die militêre kultuur en tradisies wat 'n hoë standaard van waardes en norme vereis. Die kursus duur drie weke en word verdeel in drie modules waartydens geen evaluering plaasvind nie.



Figuur 5:7. Opleidingsproses van vrywillige militêre diens vir die leiersgroep (blaai asseblief om)



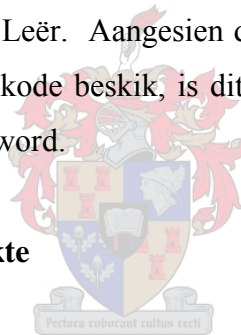
Figuur 5:7. Opleidingsproses van vrywillige militêre diens vir die leiersgroep (vervolg)

➤ **Module A: Lewensvaardighede**

Tydens Module A van die kursus, word die leerders volgens die Kurrikulum vir Induksie-opleiding (South African Army, 1998:2), toegerus met die nodige kennis en vaardighede ten opsigte van nie slegs persoonlike higiëne nie, maar ook van voedsel en die omgewing. Die leerders word vaardighede geleer soos byvoorbeeld rakende die behartiging van sy/haar finansies, seksuele oriëntering, huweliksaangeleenthede en navorsingmetodes.

➤ **Module B: Diensvoordele in die Suid-Afrikaanse Nasionale Weermag**

Volgens Module B van die Kurrikulum vir Induksie-opleiding (South African Army, 1998:5) word die leerders bewus gemaak van die organogram van die Nasionale Weermag en die Leër. Die leerders ontvang die nodige kennis oor die diensvoordele en loopbaanmoontlikhede in die Leër. Aangesien die Nasionale Weermag oor 'n eie uniform en militêre dissiplinêre kode beskik, is dit noodsaaklik dat leerders van die begin af daarvan bewus gemaak word.



➤ **Module C: Algemene Aspekte**

Module C van die die Kurrikulum vir Induksie-opleiding (South African Army, 1998:7) is reeds voer vermeld in paragraaf 4.3.5 (**Siviele beheer**) in afdeling Begripsafbakening van Ontwikkeling van die Departement van Verdediging. Die leerders word ook in hierdie module verder toegerus met die nodige kennis rakende beleidsdokumente vir Arbeidsverhoudige en Gelyke Geleenthede, waarna reeds in paragraaf 4.3.4 na verwys is, is ook as deel van **Diversiteit** in die Begripsafbakening van Ontwikkeling van die Departement van Verdediging.

• **Basiese opleiding**

Die Kurrikulum vir Basiese opleiding (Suid-Afrikaanse Leër, 1993b:1) het ten doel om oor 'n tydperk van vyf weke die rekrut–

- *aan die militêre milieu bekend te stel;*
- *ooreenkomstig die standaarde van die Suid-Afrikaanse Weermag te dissiplineer;*

- *met die nodige basiese militêre kennis, gesindhede en vaardighede toe te rus om sodoende 'n basis vir verdere, meer gespesialiseerde opleiding daar te stel;*
- *aan te spoor om trots op sy uniform te wees, en*
- *lojaliteit teenoor en toewyding aan die Republiek van Suid-Afrika en die Suid-Afrikaanse Weermag in die besonder aan te wakker.*

Basiese Opleiding is volgens die Kurrikulum vir Basiese Opleiding (Suid-Afrikaanse Leër, 1993b:1) ontwerp vir lede van die voltydse mag in die Leër in die ranggroepe Weerman en **Kandidaat-Offisier**⁴⁷. Alle leerders moet G1K1 medies geskik wees vir die kursus, en sewentien jaar mét **standerd agt**⁴⁸ of hoër wees, of sewentien jaar met **standerd vyf**⁴⁹ tot **standerd sewe**.⁵⁰ Basiese Opleiding is 'n vyf weke kursus wat uit tien vakke bestaan. Dié vakke word hieronder breedvoerig bespreek.

➤ **Vak A: Algemene Militêre Aspekte**

❖ **Konstitusionele stelsel**

Konstitusionele stelsel, volgens die Kurrikulum vir Basiese Opleiding (Suid-Afrikaanse Leër, 1993b:3) verwys na paragraaf 4.3.1 (**Demokrasie**) in die afdeling Begripsafbakening ten opsigte van Ontwikkeling van die Departement van Verdediging.

❖ **Mynbewustheid**

Volgens die Kurrikulum vir Basiese Opleiding (Suid-Afrikaanse Leër, 1993b:3) moet die leerders in staat wees om nie net vyandelike springstof en bomme wat in stedelike terreuraanvalle gebruik word te kan identifiseer nie, maar moet ook oor die nodige kennis beskik om die plasing van sodanige springstof of bomme in Nasionale Weermaginstansies te voorkom. Die leerders moet weet hoe om bomdreigemente oor die telefoon te hanteer en moet ook volgens voorskrif kan optree ten tye van 'n bomdreigement.

⁴⁷ **Kandidaat-offisier** is leerder wat onder opleiding is vir kwalifikasie tot die rang van Offisier.

⁴⁸ **Standaard 8** is gelyk aan 'n kwalifikasie van **Graad 10**.

⁴⁹ **Standaard 5** is gelyk aan 'n kwalifikasie van **Graad 7**.

❖ **Sekerheid**

Volgens die Kurrikulum vir Basiese Opleiding (Suid-Afrikaanse Leër, 1993b:3) word die leerders met die nodige kennis aangaande spioenasie, sabotasie, subversie en sekerheidsgevaarlike optredes toegerus. Dit is belangrik dat die leerders verstaan hoekom die Nasionale Weermagpersoneel personeelsekerheid toepas en dat spesifieke kanale vir rapportering van sekerheidsbreuke bestaan naamlik dat dit gedoen word om die soewereiniteit van die Republiek van Suid-Afrika te verdedig. Maatreëls wat getref word om eie inligting sodoende te beskerm sodat dit nie in ongewenste of vyandelike hande beland nie, word teen-inligting genoem.

❖ **Regimentsdienste**

Volgens die Kurrikulum vir Basiese Opleiding (Suid-Afrikaanse Leër, 1993b:5) word die leerders ook toegerus met die nodige kennis om te verstaan wat die doel van Eenheid staande- en deel 1 instruksies is, en om te begryp dat dit sy/haar se verpligting is om dit na te kom. Verder moet die leerders die korrekte prosedures aangaande eenheidsroetine en ook die korrekte optrede tydens die oggend- en aandinsjaal, asook die eerste en laaste taptoe verstaan.

Verder moet die leerders volgens die Kurrikulum vir Basiese Opleiding (Suid-Afrikaanse Leër, 1993b:5) daarvan kennis neem dat kantoorhouding nie net is om leerders wat oortree het, te straf nie, maar ook om korrektiewe aksie aan te beveel, en ook erkenning te gee waar van toepassing. Die leerders moet ingelig word oor prosedures wat gevolg moet word indien hulle siek is en vir siekparade moet aanmeld. Aangesien die Nasionale Weermag oor 'n eie militêre gesondheidsdiens beskik, is dit noodsaaklik vir die leerders om aan die vereistes van siekteverlof en/of ligtediens te voldoen.

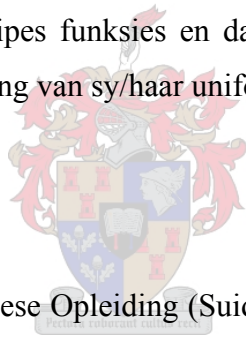
Volgens die Kurrikulum vir Basiese Opleiding (Suid-Afrikaanse Leër, 1993b:6) moet die leerders kennis neem van die kanale waarlangs persoonlike probleme onder die

⁵⁰ **Standaard 7** is gelyk aan 'n kwalifikasie van **Graad 9**.

aandag van die bevelvoerder, maatskaplike werker, en/of kapelaan gebring kan word. Dit is verder net so noodsaaklik vir die leerders om te verstaan hoe sy/haar betaalstaat opgestel word, en hoe die soldy-aftrekkings op die betaalstaat aangedui word. Die leerders moet verstaan dat die Nasionale Weermag 'n unieke organisasie is met unieke dienste aan lede en dat daar dus unieke reëls noodsaaklik is om die Nasionale Weermag te bestuur.

❖ **Dragregulasies**

Dragregulasies is, volgens die Kurrikulum vir Basiese Opleiding (Suid-Afrikaanse Leër, 1993b:6 en Suid-Afrikaanse Weermag, 1980) belangrik vir die leerders om sodoende die nodige kennis en vaardighede te verwerf om nie net die verskillende tipes uniforms te ken nie, maar ook hoe om dit met netheid en trots te dra. Die leerders moet verder verstaan dat selfs burgerlike drag deel uitmaak van 'n soldaat se dragregulasies by verskillende tipes funksies en dat elke leerder persoonlik verantwoordelik is vir die instandhouding van sy/haar uniform.



❖ **Brandbestryding**

Volgens die Kurrikulum vir Basiese Opleiding (Suid-Afrikaanse Leër, 1993b:7) is dit noodsaaklik vir die leerders om die nodige kennis en vaardighede te verwerf aangaande brandbestryding, om sodoende te verseker dat Nasionale Weermag-instellings nie tydens brande beskadig of vernietig word nie. Die leerders moet kennis neem van die verskillende kategorieë toerusting wat gebruik word ten tye van brande en moet die vaardigheid verwerf om hierdie toerusting te gebruik.

❖ **Organisasie van die Suid-Afrikaanse Nasionale Weermag**

Organisasie van die Suid-Afrikaanse Nasionale Weermag, volgens die Kurrikulum vir Basiese Opleiding (Suid-Afrikaanse Leër, 1993b:8) verwys na paragraaf 4.4 (**Samestelling van die Departement van Verdediging**), 4.5 (**Samestelling van die Sekretariaat van Verdediging**) en 4.6 (**Samestelling van die Nasionale Weermag**).

❖ **Salueer en eerbewys**

Volgens die Kurrikulum vir Basiese Opleiding (Suid-Afrikaanse Leër, 1993b:9) is dit belangrik vir die leerders om kennis te dra van die feit dat salueer en eerbewys tesame met dragregulasies die wese is van 'n soldaat se bestaan. Die uniforms, tesame met die rangstrukture, eerbetoon en korrekte gedrag van elke soldaat te alle tye is voorskriftelik en nie om die soldaat te reguleer nie, maar om trots en eenheid in hom/haar aan te wakker. Hierdie trots en eenheid is die minimum wat elke gevegsmag benodig om as 'n gedissiplineerde mag die slagveld te kan betree.

➤ **Vak B: Dril**

Dril is die eenvoudigste vorm waarvolgens 'n leerder tydens die Kurrikulum vir Basiese Opleiding (Suid-Afrikaanse Leër, 1993b:12 en South African National Defence Force, 1996b) vaardighede aanleer sodat hy/sy instinktief uitvoering kan gee aan 'n opdrag. Drilbewegings as 'n groep op die halt, in die mars, gewone-, loop- en stadige pas, is onbewustelike vaardighede wat elke leerder aanleer sodat bevele tydens 'n gevegssituasie as 'n geheel uitgevoer kan word. Dit verseker nie net samewerking tussen lede in 'n groep nie, maar dit verseker dat elkeen binne die groep weet dat **links** links beteken en **regs** regs. Die leerders moet ook verder bewus wees van die beleidsriglyne soos vervat in Dril alle wapens in die Suid-Afrikaanse Weermag (in Suid-Afrikaanse Weermag, 1994) en Suid-Afrikaanse Weermag Dragvoorskrifte (in Suid-Afrikaanse Weermag, 1980).

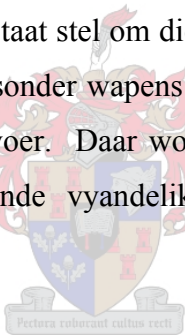
➤ **Vak C: Militêre Reg**

Volgens die Kurrikulum vir Basiese Opleiding (Suid-Afrikaanse Leër, 1993b:15) is dit belangrik vir die leerders om te weet dat militêre reg 'n onderafdeling is van kriminele reg, soos uiteengesit in die Verdedigingswet 44 van 1957. Militêre Reg se funksie is die handhawing van militêre dissipline binne die Nasionale Weermag tydens vredes- en oorlogssituasies. Alhoewel daar van alle individue verwag word om gehoorsaam te wees aan die kriminele reg van Suid-Afrika, verwag militêre reg self 'n hoër vlak van gehoorsaamheid van militêre lede. In die kursus oor militêre reg word die leerders met die nodige kennis toegerus omtrent afwesigheid sonder verlof,

dronkenskap, die nie-nakoming van 'n wettige bevel, verlies van toerusting en uniform. Die leerders word verder ingelig omtrent die strawwe wat opgelê kan word vir die oortredings soos reeds genoem. Dit is noodsaaklik vir die leerders om te beseft dat militêre reg nie ingestel is om beperkings op militêre lede te plaas nie, maar eerder om die Nasionale Weermag as 'n gedissiplineerde gevegsmag te reguleer.

➤ **Vak D: Veldkuns**

Die leerders moet volgens die Kurrikulum vir Basiese Opleiding (Suid-Afrikaanse Leër, 1993b:17), met die nodige kennis en vaardighede toegerus word om die omgewing waarin militêre operasies plaasvind, te kan identifiseer in voorgrond, middel- en langafstand. Leerders moet vaardig wees in die skatting van afstande tot 800 meter en akkurate afstandskatting tot 50 meter, deur gebruik te maak van afstandseenheidsmetodes en voorkomsmetodes. Verder word die leerders met vaardighede toegerus wat hulle in staat stel om die korrekte vuurleidingsbevele te kan gee en bewegingsmetodes met en sonder wapens - soos bobbejaanloop, luiperdkruip, rol en stap/spookloop - te kan uitvoer. Daar word ook van die leerders verwag om vaardighede te ontwikkel ten einde vyandelike optredes te kan waarneem en dienooreenkomstig te kan optree.



➤ **Vak E: Skietkuns**

Volgens die Kurrikulum vir Basiese Opleiding (Suid-Afrikaanse Leër, 1993b:20) is dit noodsaaklik dat die leerders kennis en vaardighede rakende wapenveiligheidsmaatreëls en die fisiese hantering van wapens te ontwikkel. Dit is ook belangrik dat die leerders vaardighede sal ontwikkel ten opsigte van skiethouding, die skietsiklus en skietbaanprosedures wat kardinaal is vir skietveiligheid.

➤ **Vak F: Sein**

Die leerders moet, volgens die Kurrikulum vir Basiese Opleiding (Suid-Afrikaanse Leër, 1993b:23), met die nodige kennis en vaardighede toegerus word om via militêre radio te kan kommunikeer en te verstaan hoe beheerstasies en roepseine opgestel word.

➤ **Vak G: Higiëne, maatskaplik en menasie-etiket**

❖ **Higiëne**

Na die Kurrikulum vir Basiese Opleiding (Suid-Afrikaanse Leër, 1993b:24) is reeds in paragraaf 5.5.5.3 verwys en dit is in Module A (**Lewensvaardighede**), Vrywillige Militêre Diens van die Leër (**Induksie-opleiding**) ook vermeld. Dit is belangrik dat leerders, omdat hulle in oorlogstoestande sal opereer, kennis moet hê van higiëne ten einde vrywaring van persoonlike siektes te verseker. Aangesien soldate in die veld opereer, is nie net persoonlike gesondheid van kardinale belang nie, maar ook die bestryding van siektes wat deur insekte, asook water en voedsel veroorsaak kan word.

❖ **Makkerhulp**

Omdat leerders te alle tye in oorlogssituasies opereer, is dit volgens die Kurrikulum vir Basiese Opleiding (Suid-Afrikaanse Leër, 1993b:25) noodsaaklik dat leerders met die nodige kennis en vaardighede ten opsigte van makkerhulp toegerus is. Daar word van die leerders verwag om makkerhulp te kan toepas in die vorm van stabilisering, totdat 'n mediese ordonnans beskikbaar is om verdere mediese hulp te verleen. Hierdie makkerhulp sluit in behandeling van alle skietwonde en wonde deur vreemde voorwerpe veroorsaak, hartstilstand, brandwond, frakture, slangbyt en simptome van hitte- en kouesiektes.

❖ **Menasie-etiket**

Volgens die Kurrikulum vir Basiese Opleiding (Suid-Afrikaanse Leër, 1993b:27) word van die leerders verwag om met die nodige kennis en vaardighede toegerus te wees ten einde hom-/haarself in menasies, kroeë en eetsale volgens militêre etiese reëls te kan gedra. Dit is verder ook nodig vir die leerders om kennis te neem van optredes tydens etes indien daar tweede porsies (*seconds*) beskikbaar is.

➤ **Vak H: Kaartlees**

Kaartlees, soos veld- en skietkuns, is volgens die Kurrikulum vir Basiese Opleiding (Suid-Afrikaanse Leër, 1993b:29), noodsaaklike aktiwiteite wat deurslaggewend is vir oorlewing in 'n oorlogssituasie. Kaartlees verskaf aan leerders die nodige kennis en vaardighede om hulle posisie te bepaal in 'n omgewing, afstand na die volgende posisie te bepaal en sodoende die kortste moontlike roete te gebruik. Dit dien verder as 'n hulp vir leerders om die omgewing beter te verstaan ten opsigte van plato's, waterskeidings, kruine en valleie. Kaartlees verskaf inligting oor ware noord en help met bewegings in die dag, maar veral in die donker. Kaartlees-vaardighede is dan veral belangrik in tye van bystand van ondersteuningsdienste aan makkers in die veld wanneer hulp benodig word.

➤ **Vak I: Wagte en skildwagte**

Volgens die Kurrikulum vir Basiese Opleiding (Suid-Afrikaanse Leër, 1993b:20) is kennis van wagte en skildwagte noodsaaklik vir die leerders om te verstaan dat wagte 'n sekerheidsmaatreël is om die leerinstelling te beskerm teen sabotasie, spioenasie en/of subversie. Alhoewel sekerheid as 'n addisionele funksie en bykomende taak vervul word volgens die Précis van Wagte en Skildwagte (Suid-Afrikaanse Leër: 1984:1-2), word van die leerders tog ononderbroke waaksaamheid en paraatheid, vinnige reaksie en 'n hoë standaard van dissipline verwag. Dit is belangrik dat elkeen in die Nasionale Weermag, ongeag van die rang, bewus moet wees van die belangrikheid van wagte en skildwagte en die nodige respek aan hulle sal betoon.

➤ **Vak J: Liggaamlike opleiding**

Volgens die Kurrikulum vir Basiese Opleiding (Suid-Afrikaanse Leër, 1993b:35) verwys Liggaamlike opleiding na paragraaf 4.3.10 (**Fisiese vereistes**) in die Begripsomskrywing van die Opleidingskonteks van die Departement van Verdediging en is dit op een lyn met die opleidingsfilosofie van die Leërgimnasium.

➤ **Evaluering**

Volgens die Kurrikulum vir Basiese Opleiding (Suid-Afrikaanse Leër, 1993b:E-1) konsentreer evaluering grootliks op die praktiese toepassing van kennis, vaardighede en houdings. Indien leerders 'n teoretiese eksamen aflê en hulle skryfprobleme ondervind, moet hulle die geleentheid gegun word om 'n mondelinge eksamen af te lê. Evaluering vind weekliks en vakgerig plaas, met een finale eksamen aan die einde van die basiese opleidingsfase. Evalueringsvrae word saamgestel uit kort antwoorditems van die tipe waar/onwaar, afparing en meervoudigekeusevrae. Die finale punt van die leerders word gefinaliseer op 'n vakgewig van 20% teorie en 80% prakties, en met die onderskeie slaagpunte vir die verskillende komponente soos volg: teorie 60%, prakties 80%, ligaaamlike opleiding 60% en wapenveiligheid 100%. Indien daar oneerlikheid plaasvind tydens evaluering, word die betrokke leerders of leerders onmiddellik gediskwalifiseer en geen uitslae word vir die betrokke evaluering toegeken nie. Die leerders kan ook 'n herevaluering aflê indien hy/sy nie die finale evaluering slaag nie, maar tyd moet toegestaan word aan die leerders om te studeer.



5.5.6 **Individuele opleiding**

Volgens die Kurrikulum vir Vakopleiding (Suid-Afrikaanse Leër, 1997:1) word die ... *Vrywillige militêre diens se leiergroep en nieleiergroep van alle korpse met die nodige kennis, vaardighede en gesindhede toegerus ten opsigte van pelotonwapens en seksie gevegsdril ten einde hulle vir operasionele aanwending op die tegniese vlak (seksie verband) toe te rus.*

5.5.6.1 **Keuring**

Die teikengroep hier is, volgens die Kurrikulum vir Vakopleiding (Suid-Afrikaanse Leër, 1997:1), leerders wat reeds basiese opleiding suksesvol voltooi het en ten minste 'n G1K2- mediese klassifikasie het, of deur sy/haar korps geskik bevind is.

5.5.6.2 Kursusinhoud

Volgens die Kurrikulum vir Vakopleiding (Suid-Afrikaanse Leër, 1997:1) word die kursus oor 'n tydperk van dertien weke aangebied en bestaan die kursus uit vier modules, waarvan alle modules geëvalueer word. Hierdie fase volgens Prins (Onderhoud: 2000) verskaf aan die leerders nie net die nodige vaardighede om opdragte te ontvang en te ontwikkel, maar ook om opdragte te kan gee. Indien leerders hierdie fase nie slaag nie volgens Prins, word die vrywillige militêre diensleiergroep uit die Leër ontslaan en die **nie-leiergroep**⁵¹ word teruggeplaas na hulle eenhede van herkoms. Na afloop van hierdie fase word keuring beslis, waar die leiergroep en nie-leiergroep wat die keuring vir offisiere slaag, gekeur word as potensiële offisiere in die Leër terwyl die leiergroep wat nie die keuring vir offisiere slaag nie, onderoffisiere word. Die nie-leiergroep wat nie die keuring vir offisiere slaag nie, word teruggeplaas na hulle eenhede van herkoms.

- **Module A: Pelotonwapens**

Die leerders word volgens die Kurrikulum vir Vakopleiding (Suid-Afrikaanse Leër, 1997:2-6) toegerus met die nodige kennis en vaardighede ten einde die verskillende pelotonwapens tydens operasionele omstandighede te kan aanwend. Die leerders moet nie net bewus wees van die veiligheidsmaatreëls tydens die hantering van ligte masjiengewere en handwapens nie, maar ook die meganika van die gebruik van handgranate, patrolliemortiere, meerskuit granaat- en vuurpyllanseerders kan toepas.

- **Module B: Gevegsdril**

Volgens die Kurrikulum vir Vakopleiding (Suid-Afrikaanse Leër, 1997:7-12) moet die leerders in staat wees om met die nodige kennis die vaardighede van **offensiewe**⁵²

⁵¹ Die **nie-leiersgroep** in hierdie verband is leerders wat reeds in die permanente diens van die Nasionale Weermag is.

⁵² **Offensiewe** gevegsdril beteken volgens die Militêre Woordeboek (Suid-Afrikaanse Weermag, 1983:233) ... *daardie aksies wat volg om inisiatief te verkry of uit te oefen, vryheid van optrede te handhaaf en 'n mens se wil op die vyand af te dwing.*

en **defensiewe gevegdril**⁵³ as deel van infanterieseksie te kan uitvoer. Die leerders moet die doel van patrollies asook die optredes wat volg indien kontak met 'n vyandelike mag gemaak word, verstaan.

- **Module C: Algemene vakke**

Algemene Vakke, volgens die Kurrikulum vir Vakopleiding (Suid-Afrikaanse Leër, 1997:12-19) verwys na paragraaf 5.5.5.3 (**Kursusinhoud van Vrywillige Militêre Diens in die Leër [Basiese Opleiding]**) en is dit ook reeds onder vakke D (**Veldkuns**), E (**Skiet**), H (**Kaartlees**) en J (**Liggaamlike opleiding**) vermeld.

- **Module D: Opleidingsveiligheid**

Volgens die Kurrikulum vir Vakopleiding (Suid-Afrikaanse Leër, 1997:19-20) moet die leerders oor die nodige vaardighede en gesindhede beskik om opleidingsveiligheid tydens verdere opleiding en operasionele omstandighede te kan toepas.

- **Evaluering**

Daar word van syfergerigte evaluering gebruik gemaak volgens die Kurrikulum vir Vakopleiding (Suid-Afrikaanse Leër, 1997:E-1) om die leerders se kennis te toets omdat dit groot hoeveelhede werk kan dek en daar gebruik gemaak kan word van vrae wat in moeilikheidsgraad verskil. Weeklikse vorderingstoetse word gedoen, waarna die leerders in week sewe van die kursus 'n finale evaluering aflê waar 'n slaagpunt van 60% vereis word. Indien 'n leerders die evaluering nie slaag nie, word 'n herevaluering toegelaat, waar die leerders ook 60% moet behaal om te kan slaag.

Tydens die praktiese evaluering word daar van kriteriumgerigte evaluering gebruik omdat daar in hierdie afdeling van die leerders verwag word om sekere aspekte in volgorde af te handel. Die praktiese evaluering wat plaasvind in week twee van die kursus, bestaan uit 'n dag se praktiese evaluering van module A, en in week ses van

⁵³ Volgens die Militêre Woordeboek (Suid-Afrikaanse Weermag, 1983:70) is **defensiewe gevegdril**, ... *Regstreekse defensiewe optrede onderneem om aanvallende vyandelike magte te vernietig, of om die doeltreffendheid van sodanige aanval te verydel of te vernietig.*

die kursus volg 'n finale praktiese evaluering van modules A tot C. Module D word slegs deur die leiergroep gedoen en alle evaluering is uitkomsgerig.

5.5.7 Metodiek

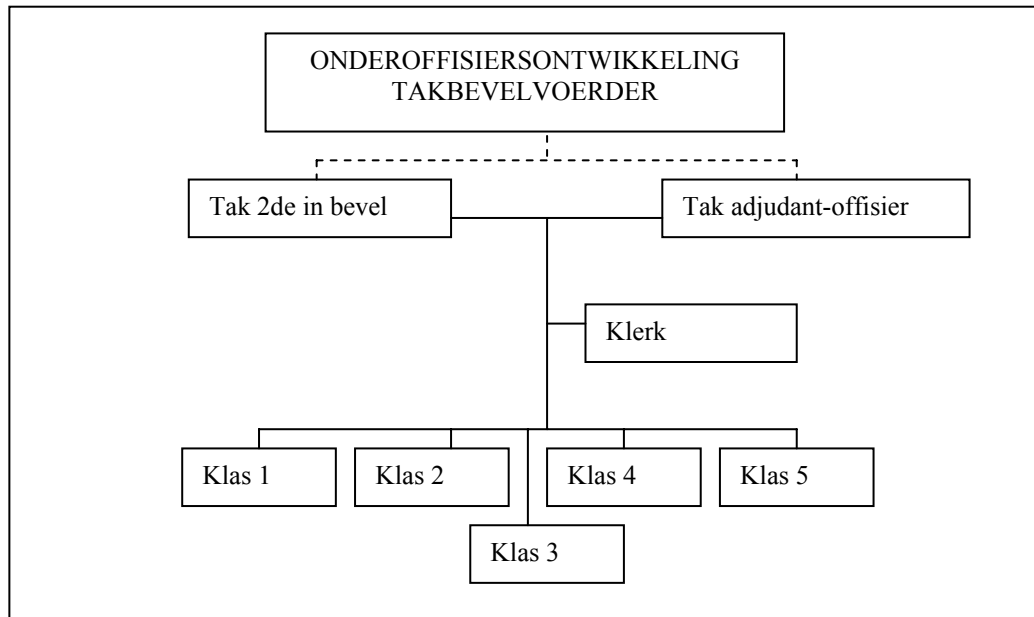
Metodiek word aan alle leerders verbonde aan die Vrywillige Militêre Diensstelsel in die Leër en wat gekeur is vir die leierskader, aangebied oor 'n tydperk van agt weke ten einde as leerkragte in die Leër aangewend te word. Hierdie verloop van die kursus word in figuur 5:7 grafies aangetoon. Volgens die kurrikulum vir die kursus (South African Army, 1991:1-1) word die toekomstige leerkrag met die nodige kennis en vaardighede toegerus ten einde toekomstige potensiële leerkragte deur die metodiek van leer te kan neem. Verder word daar tydens die agt weke kursus daarop gekonsentreer om nie net die beginsels van instruksie (South African Army, 1991:2-1) toe te pas nie, maar ook om die potensiële leerkrag met die nodige kennis, vaardighede en gesindhede toe te rus om hulpmiddels (South African Army, 1991:3-1) en media van instruksie (South African Army, 1991:5-1) effektief te kan gebruik. Potensiële leerkragte word geleer hoe om periodes te beplan (South African Army, 1991:6-1), hersiening te doen (South African Army, 1991:9-1), evaluering toe te pas (South African Army, 1991:7-1) en laastens om toesig te hou tydens evaluering (South African Army, 1991:8-1).



5.5.8 Onderoffisiersvorming

Soos in figuur 5.7 aangetoon, verkry dié leiersgroep wat nie die toelatingsvereistes geslaag het om te kwalifiseer vir Offisiersopleiding nie, toegang tot die offisiersvormingskursus wat oor 'n tydperk van agt weke plaasvind. Met die aanvang van hierdie fase word die leerders bevorder tot die rang van onderkorporaal (soos in Bylae D aangetoon) in die Leër. Die onderoffisiersvormingstak is nie net vir hierdie kursus verantwoordelik nie, maar ook vir die aanbod van die Junior Onderoffisiersvormingskursus. Die tak bestaan uit nege personeellede soos aangetoon in figuur 5.9 en die koste van die kursus is R1 951,53 per leerder soos in tabel 5.2 aangetoon. Dit moet dus in gedagte gehou word dat, alhoewel die aantal leerders per kursus korrek aangedui is, is die samestelling van die kursus volgens die voorgestelde rassamestel-

lingspersentasie in die Nasionale Weermag en nie die werklike samestelling van die kursus nie.



Figuur 5.8: Organogram van die Onderoffisiersontwikkelingskursus (Army Gymnasium, 2000:B-1)

5.5.8.1 Keuring

Volgens Van der Westhuysen (2001) en Botha (2001) vind daar geen keuring vir hierdie kursus plaas nie, aangesien leerders, soos in figuur 5.7 aangetoon, outomaties tot hierdie kursus toegelaat word indien hulle nie aanvaar word vir offisiersvorming in die Leër nie.

5.5.8.2 Kursusinhoud

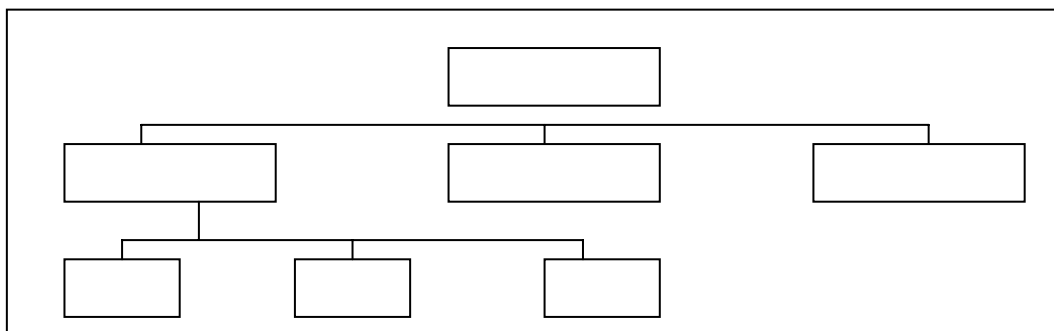
Volgens die Kurrikulum vir die Junior Onderoffisiersontwikkelingskursus (Infantry School, 1998a:i) is die doel van hierdie kursus om die junior onderoffisier in die Leër te ontwikkel tot die rang van sersant (soos in Bylaag D aangetoon). Die kursus bestaan uit 5 modules, en alle modules word geëksamineer.

Tabel 5.2: Opleidingskoste van onderoffisiersvorming (South African Army Gymnasium, 2001a:1-6 en 2001c:1-6)

EDUCATION TRAINING AND DEVELOPMENT STATISTICS																		
DEVELOPMENTAL TRAINING																		
COURSE NAME:		NCO FORMATIVE																
COURSE NUMBER:												SERIAL NO:						
DATES: FROM:						TO:												
ACTUAL EXPENDITURE FOR COURSE:		R 185,395.00										COST / STUDENT:		R 1,951.53				
BREAKDOWN OF NUMBER OF STUDENTS PER COURSE:																		
RANK:	P	A	MALE				FEMALE				MALE - DISABLED				FEMALE - DISABLED			
			A	C	I/A	W	A	C	I/A	W	A	C	I/A	W	A	C	I/A	W
SGT	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CPL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
L CPL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
RMN	100	95	69	9	0	11	2	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0
NEW	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

- **Module A: Leierskap**

Module A van die Junior Onderoffisiersontwikkelingskursus word, volgens die Kurrikulum vir die kursus (Infantry School, 1998a:B-i), word aangebied om die leerders met die nodige kennis en vaardighede toe te rus ten einde ondergeskiktes effektief te lei en te motiveer. Die ontwikkeling van leiers is deesdae 'n groter uitdaging as ooit vantevore weens die snelle ontwikkeling van die wetenskap, en tegnologie en toename in die wêreldbevolking. Tradisioneel word daar van die militêre leier verwag om besluite sowel as uitvoering van dié besluite streng volgens 'n hiërargiese struktuur te neem soos in figuur 5.9 aangetoon. Volgens Van Niekerk

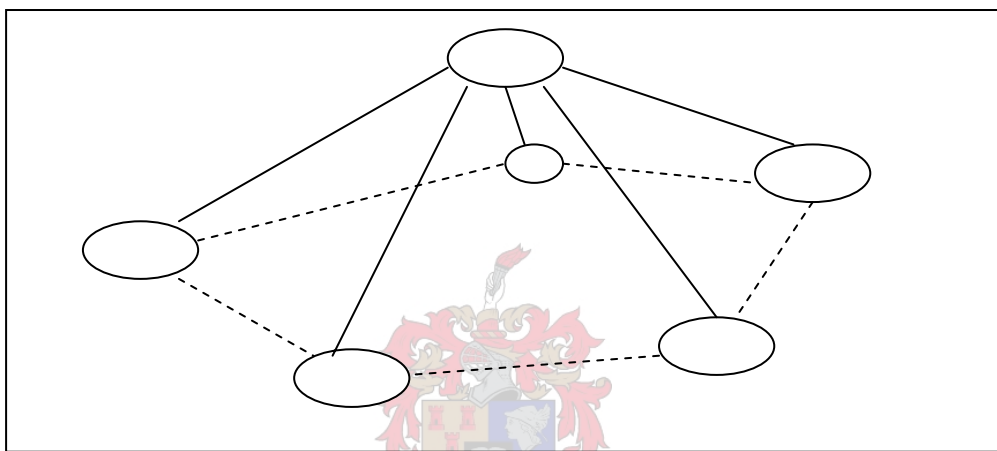


Figuur 5.9: Oorlogvoering tydens die voor-inligtingsera (Van Niekerk, 1996:2)

(1996:1) is die gevolg van dié ontwikkeling van tegnologie, tydens wat bekend staan as die inligtingsera (vergelyk aanhaling Bill Gates, *The Road Ahead*, XV: vi), dat

militêre leiers van die toekoms spesifieke kennis en vaardighede sal moet ontwikkel wat nie tydens oorlogvoering in die voor-inligtingsera bestaan het nie.

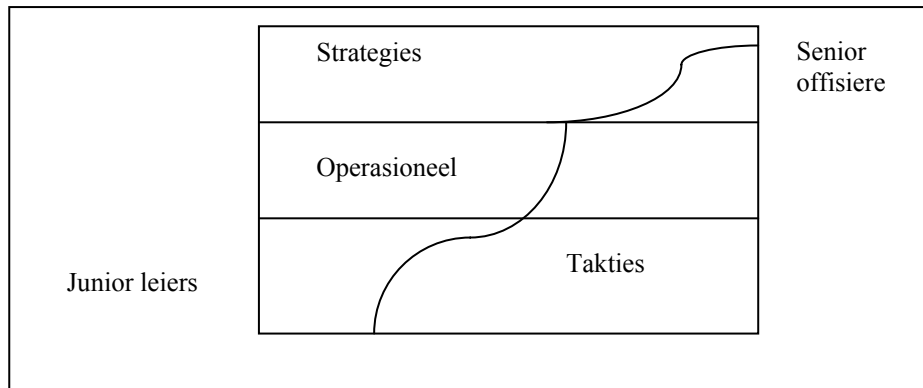
Daar sal in moderne oorlogvoering van die junior leier verwag word om opgelei en ontwikkel te wees om in 'n vinnig veranderende omgewing te kan opereer, soos in figuur 5.10 geïllustreer. In die toekoms sal gevegte oor 'n langer tydperk plaasvind, maar teen 'n veel stadiger tempo as in die verlede. Gevare tydens dié gevegte sal veel groter wees as vroeër, weens die groter oorlogsarena waarin die gevegte sal plaasvind. Soldate sal meer ongemak moet verduur as soldate in die ver-



Figuur 5.10: Oorlogvoering in die inligtingsera

(Van Niekerk, 1996:2)

lede, weens die langer tydperk wat hulle in voertuie sal moet deurbring asook die spesifieke uniforms wat hulle sal moet dra vir beskerming teen giftige gasse en bestraling. Gevegte sal lank aanhou en, weens die feit dat moderne wapens meer liggaamlike skade sal aanrig indien 'n soldaat gewond word, sal negatiwiteit en swak moraal makliker by soldate ontstaan. Soos in figuur 5.11 aangetoon, sal senior offisiere nie noodwendig meer aktief by die oorlogsarena betrokke wees nie en daar sal dan van die junior leier verwag word om die taktiese omgewing meer effektief te kan opsom. Die faktore, soos genoem, is almal duidelike gevolge van moderne oorlogvoering en die junior leier sal oor die nodige leierskapsvaardighede en kennis moet beskik om suksesvol te kan aanpas by hierdie nuwe omstandighede.



Figuur 5.11: Vlakke van militêre leierskapsaanwending (Van Niekerk, 1996:3)

Ten einde aan die vereistes van die toekomstige bedeling te voldoen, konsentreer die Junior Onderoffisiersontwikkelingskursusvleuel op die volgende leierskapsvaardighede (Van Niekerk, 1996:3-4):

➤ **Tegniese en taktiese bekwaamheid.** Daar word van die leerders verwag om aan die volgende faktore te voldoen (Van Niekerk, 1996:3):

- ❖ die leerders moet kennis verkry deur middel van opleidingsprogramme en selfnavorsing;
- ❖ die leerders moet 'n positiewe gesindheid openbaar wat gereflekteer word in sy/haar professionalisme en toewyding jeens sy/haar ondergeskiktes en hom-/haarself;
- ❖ vaardighede word benodig tydens beoefening van praktiese sessies en word uitgevoer in uiteenlopende omstandighede en toestande, en
- ❖ die omgewing verwys na leierskapskennis en -vaardighede wat outomaties daar moet wees wanneer dit benodig word in 'n oorlogsituasie.

➤ **Dissipline.** Selfdissipline, -beheersing en -leiding is die steunpilare van 'n soldaat. Hierdie vaardighede kan ontwikkel word deur opleiding te gee aan leerders sodat hulle steeds die regte dinge reg sal doen in die afwesigheid van seniors (Van Niekerk, 1996:3).

➤ **Motivering.** Die grootste motiveerder is om in mekaar te glo, te glo in die land wat jy verdedig, te glo in jouself en met selfrespek op te tree. Dit is van die hooftake van 'n leier ten einde ondergeskiktes te motiveer, sodat hulle spesifiek aan hierdie beginsels sal bly vasklou indien situasies op die oorlogsfront moeilik begin word (Van Niekerk, 1996:3).

➤ **Meer insig en vooruitskouing.** In moderne oorlogvoering is inisiatief en vooruitskouing belangrik vir die junior leier aangesien kleiner eenhede in 'n wyer

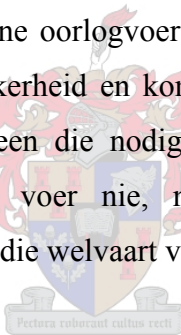
oorlogsarena sal deelneem en meestal verder vanaf die standplaas (Van Niekerk, 1996:3-4).

➤ **Die vermoë om alleen te kan opereer.** Junior leiers sal in vredestryd respek en spesifieke waardes in die ondergeskiktes moet vestig wat as basis sal dien tydens oorlogssituasies indien die kleiner eenheid van die groter eenheid geskei raak (Van Niekerk, 1996:4).

➤ **Groter buigsaamheid en aanpasbaarheid.** Moderne oorlogvoering sal verseker verrassings oplewer waarop die gevegsmag nie noodwendig voorbereid sal wees nie. Die junior leier sal meer buigsaamheid en aanpasbaarheid moet ontwikkel ten einde nuwe uitdagings te verwerk (Van Niekerk, 1996:4).

➤ **Die vermoë en geleentheid om te eksperimenteer.** Junior leiers sal die vermoë moet ontwikkel en geleentheid moet skep om ondergeskiktes vir bykans alle moontlike situasies voor te berei (Van Niekerk, 1996:4).

Gegewe die uitdagings van moderne oorlogvoering, moet die junior leier ontwikkel word om die hoër mate van onsekerheid en kompleksiteit effektief te kan oorkom. Die junior leier moet nie net alleen die nodige vaardighede ontwikkel ten einde suksesvol sy/haar missie uit te voer nie, maar moet ook geleer word om verantwoordelikheid te aanvaar vir die welvaart van sy/haar ondergeskiktes.



• **Module B: Kommunikasie**

Volgens die Kurrikulum van die Junior Onderoffisiersonwikkelingskursus (Infantry School, 1998a:B-i) word daar tydens die module B-fase van die kursus op die verbale en nieverbale kommunikasieproses gekonsentreer.

➤ **Verbale kommunikasie**

Vir die leerders om verbale kommunikasie te bemeester, is dit volgens die Précis van die Junior Onderoffisiersonwikkelingskursus (Infantry School, 1996a:3) nodig dat hulle die grense, kanale, vlakke en metodes van die kommunikasieproses sal verstaan. Kommunikasie is 'n reaksie op interne of eksterne stimuli. Dit is ook so dat die kommunikasieproses beperk kan word deur ouderdom, agtergrond, opvoeding, gesondheid, ras, geloof, belange, taal, behoeftes, gesag en persoonlikheid. Hierdie

faktore stel grense wat effektiewe kommunikasie kan belemmer en dit kan slegs uit die weg geruim word indien die kanaal, vlakke en metodes van die kommunikasieproses gesuiwer kan word. Daar is egter geen vinnige formule om kommunikasie effektief te laat plaasvind nie. Deur die mees geskikte kanaal, vlak en metode van kommunikasie vir die spesifieke boodskap te gebruik, kan die effektiwiteit van die kommunikasieproses egter verbeter word.

➤ Nieverbale kommunikasie

Die nieverbale kommunikasieproses in die Nasionale Weermag word geregleer deur die Reëls van Militêre Skryfwyse. Volgens die Reëls van Militêre Skryfwyse (Suid-Afrikaanse Weermag, 1993:1-1) bevorder standaardisasie opleidingsekonomie, buigsaamheid en personeelaanwending asook doeltreffender gesamentlike stafwerk. Hierdie reëls verseker dat die regte kanaal, vlak en metode van kommunikasie binne sowel as buite die Nasionale Weermag gebruik word.

Militêre skryfwyse voldoen aan al die vereistes van gewone skryfreëls, maar vereis veral die volgende (Suid-Afrikaanse Weermag, 1993:1-1):

- ❖ **Akkuraatheid.** Dit is belangrik dat sowel die aangehaalde feite as die bewoording van opdragte en instruksies korrek moet wees. Opinies en afleidings moet maklik van mekaar onderskei kan word;
- ❖ **Bondigheid.** Idees moet volledig vermeld word in die kortste moontlike bewoording sonder om duidelikheid, volledigheid en styl in te boet;
- ❖ **Duidelikheid.** Militêre skryfwerk moet verstaanbaar, logies en ondubbelsinnig wees. Dit moet so beantwoord en gerangskik word dat dit met die eerste leesslag maklik verstaan kan word;
- ❖ **Verband.** Dit beteken enersyds die uitsluiting van alle nieverbandhoudende woorde, sinsnedes of gedagtes, en andersyds die insluiting van alles wat noodsaaklik is. Die toets behoort te wees: *Sal dit die argument beïnvloed as dit weggelaat word?*
- ❖ **Logika.** Afleidings moet sinvol wees en moet vervat wees in sinne en paragrawe wat mekaar logies opvolg en regstreeks met die argument verband hou, en
- ❖ **Styl.** Om aan die leser die waarde van 'n idee oor te dra, of 'n sekere handelwyse te regverdig, is dit nodig dat argumente op feite sal berus en in 'n logiese volgorde aangebied sal word. Daarom moet gebruik gemaak word van retoriese sinsnedes en

vereis dit 'n eenvoudige en duidelike rangskikking. Kort woorde, kort sinne en kort paragrawe, waar moontlik, moet gebruik word om die gebruik van leestekens te beperk en lees te vergemaklik. Hierdie reëls hierbo behoort die skrywer in die voorbereiding en skryf van sy/haar dokumente te help.

Volgens die Reëls van Militêre Skryfwyse (Suid-Afrikaanse Weermag, 1993:3-1) is dienskorrespondensie alle vorme van korrespondensie wat lede van die Nasionale Weermag in die loop van hulle pligte gebruik. Binne die standaarduitleg van militêre skryfwyse word dit volgens die Kurrikulum van die Junior Onderoffisiersontwikkelingskursus (Infantry School, 1998a:B-i) van die leerders verwag om die volgende uitkomst te bereik:

❖ **formeel brief.** Die formele brief word gebruik vir korrespondensie met staats- of burgerlike hoogwaardigheidsbekleërs, privaat en openbare sektore, as briewe van lof of berisping en vir formele verklarings of versoeke deur offisiere. Formele briewe aan geadresseerdes buite die Nasionale Weermag moet altyd op papier met 'n amptelike briefhoof getik word, en 'n aanhef en slot word in die brief gebruik (Suid-Afrikaanse Weermag, 1993:3-2);

❖ **Halfamptelike Brief.** 'n Halfamptelike brief is 'n persoonlike regstreekse kommunikasiekanaal tussen weermagpersonele en word ook gebruik om kleinere punte van kritiek of geskille uit te stryk voordat die stadium van amptelike korrespondensie bereik word (Suid-Afrikaanse Weermag, 1993:3-3);

❖ **Memorandum.** Memorandums is 'n interne korrespondensiekanaal binne hoofkwartier-, formasie- en eenheidsverband, asook binne of tussen stafafdelings wanneer 'n vinnige en beknopte vorm van kommunikasie benodig word (Suid-Afrikaanse Weermag, 1993:3-3);

❖ **Roetinebrief.** Hierdie tipe is die mees algemeenste vorm van dienskorrespondensie. 'n Roetinebrief word gebruik vir korespondensie tussen enige hoofkwartier, formasie of eenheid, maar is beperk tot korrespondensie binne die Nasionale Weermag. Die roetinebrief het anders as die formele brief, geen aanhef of slot nie (Suid-Afrikaanse Weermag, 1993:3-1);

❖ **Verklaring.** 'n Verklaring is volgens die Militêre Woordeboek (Suid-Afrikaanse Weermag, 1983:377) 'n verduideliking van 'n spesifieke situasie deur 'n spesifieke persoon. Volgens die Reëls van Militêre Skryfwyse (Suid-Afrikaanse Weermag, 1993:3-4) word verklarings slegs deur onderoffisiere gemaak en dan op die

vooraafopgestelde vorm. Daar word van 'n offisier verwag om, indien hy/sy 'n verklaring wil maak 'n formele brief te skryf;

❖ ***Uitnodigings en antwoorde.*** Die Reëls van Militêre Skryfwyse (Suid-Afrikaanse Weermag, 1993:3-11) stel dit duidelik dat alle uitnodigings en antwoorde daarop in die derde persoon geskryf word. Protokol vereis verder dat die naam en dekorasies van persoon of persone aan wie uitnodigings gerig word, met die hand ingeskryf word. Van hierdie voorskrifte mag egter van afgesien word indien die omvang van die gastelys dit regverdig, en

❖ ***Seinberig.*** Volgens die Reëls van Militêre Skryfwyse (Suid-Afrikaanse Weermag, 1993:4-1) is die doel van 'n seinberig om dringende informasie deur middel van die verdedigingsbevel-en-beheerkommunikasiestelsel oor te send. 'n Seinberig sal nooit gestuur word nie indien 'n brief of ander vorm van kommunikasie voldoende sou wees.

• **Module C: Oorlogvoering**

Module C, volgens die Kurrikulum van die Junior Onderoffisiersontwikkelingskursus (Infantry School, 1998a:C-i), konsentreer daarop om die leerders vertrouwd te maak met die bedreiging wat daar teen die Republiek van Suid-Afrika bestaan. Volgens die Précis van oorlogvoering (Infantry School, 1996c:1) is dit belangrik vir die leerders om te weet dat oorlogvoering 'n verwesenliking is van 'n politieke doel waarin die botsing plaasvind tussen wilspersoonlikhede waarin die teenstanders dwangmiddels aanwend om die gewenste oplossing te vind. Oorlogvoering bestaan uit die volgende tipes konflik (Infantry School, 1996c:10):

➤ ***Totale oorlog.*** Totale oorlogvoering kom voor waar twee lande of die regerings van daardie lande met die gebruik van alle moontlike metodes tot hulle beskikking mekaar probeer vernietig;

➤ ***Beperkte oorlog.*** Beperkte oorlogvoering aan die ander kant dui daarop dat 'n amptelike party 'n ander amptelike of nieamptelike party probeer vernietig deur onder andere gebruik te maak van geld, wapens, werkersmag en buitelandse ondersteuning, en

➤ **Revolusionêre oorlog.** In teenstelling met totale oorlog kom hierdie tipe oorlog voor waar 'n revolusionêre mag (**'n nieamptelike party**) met alle middele tot sy beskikking die regering van 'n land (**'n amptelike party**) probeer vernietig of oorneem.

Vir die junior leier is dit belangrik om te weet dat oorlog nooit 'n mooi gesig is nie en dat dit slegs as 'n laaste opsie oorweeg moet word. Dit is dan ook die rede waarom daar in 1946, ná die Tweede Wêreldoorlog besluit is om oorlogvoering deur middel van die Geneefse Konvensie te reguleer.

Volgens die Précis van oorlogvoering (Infantry School, 1996c:23) moet junior leiers bewus wees van die feit dat vyandige bedreiging nie as die enigste vorm van bedreiging teen die Republiek van Suid-Afrika gesien moet word nie. Bedreigings teen Suid-Afrika moet ook gesien word in nasionale rampe (**vloed-, brand- of epidemiese rampe**), mensgemaakte rampe (**soos pad-, spoor- of vliegtuigrampe**) en/of sekerheidsituasies (**deur middel van aandklokkeëls**). Alhoewel hierdie bedreigings die verantwoordelikheid is van siviele organisasies, kan die hulp van die Nasionale Weermag ingeroep word om stabiliteit te herstel.

• **Module D: Algemene Aspekte**



Volgens die Précis van Algemene Aspekte (Infantry School, 1996b:i) handel Module D oor algemene aspekte rakende personeel (**reis en verblyftoelae, finansiële beplanning, behuisingstoelae, verlof- en mediese voordele**) en indiensnemings-aspekte (**termynkontrakte en loopbaanbeplanning**) wat op elke lid van die Nasionale Weermag betrekking het. Volgens die Kurrikulum van die Junior Onderoffisiërs-ontwikkelingskursus (Infantry School, 1998a:D-i) word die leerders met die nodige kennis en vaardighede toegerus aangaande daaglikse aspekte waarmee hy/sy as junior leier daaglik te doen sal kry as leier van ondergeskiktes.

➤ **Arbeidsverhoudinge.** Die Handves van Regte in die Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika, reguleer volgens die Précis van Arbeidsverhouding (Infantry School, 1998b:5 en South African National Defence Force, 1999) die fundamentele regte van elke individu. Dit is egter ook so dat toegewings gemaak word ingevolge artikel 36 (1) van die Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika, Wet 108 van 1996,

aangesien sekere regte binne die Nasionale Weermag verskans kan word kragtens 'n algemene geldende regsvoorskrif.

- **Gelyke geleenthede.** Na die kwessie van gelyke geleenthede is reeds in paragraaf 4.3.4 verwys tydens die bespreking van diversiteit.
- **Militêre norme.** Militêre norme is reeds in paragraaf 4.3.7 verwys tydens die bespreking van Professionalisme.
- **Kultuur en tradisies van die Suid-Afrikaanse Leër.** Leërkultuur en tradisies verwys na daardie aspekte wat uniek is aan die Leër en wat die Leër onderskei van die Lugmag, die Vloot en die Militêre Geneeskundige Diens.
- **Sosiale kultuur.** Sosiale kultuur verwys na die optrede van individue tydens alle nieformele, semi-formele, sowel as formele aangeleenthede.
- **Operasionele sekerheid.** Sekerheid is reeds in paragraaf 5.5.5.3 as Kursusinhoud van Vrywillige Militêre Diens in die Leër (**Basiese Opleiding**) bespreek tydens spesifieke verwysing na operasionele omstandighede.

• **Module E: Militêre aspekte**

Na hierdie module is reeds in paragraaf 5.5.5.3 (**Kursusinhoud**) verwys en ook weer tydens die bespreking van Vakke A (**Regimente le Dienste**) en C (**Militêre Reg**) tydens die uiteensetting van die Kursusinhoud van Vrywillige Militêre Diens in die Leër (**Basiese Opleiding**). Onder andere word die leerders in hierdie afdeling ingelig watter arrestasieregte hy/sy teenoor sy/haar ondergeskiktes en meerderes het. Die leerders moet met die nodige kennis en vaardigheide toegerus word ten einde korrektiewe en ekstra drill te kan uitvoer, en hoe om 'n DD1-vorm (**oortredingsverslag**) te voltooi (Kurrikulum van die Junior Onderoffisiersonwikkelingskursus: Infantry School, 1998a:E-i).

• **Evaluering**

Om die Junior Onderoffisiersonwikkelingskursus volgens die voorskrifte van die betrokke kurrikulum (Suid-Afrikaanse Leër, 1998:2) te slaag, moet die leerders 'n gemiddelde punt van 60% in leierskapsteorie en prakties behaal, en ook 'n gemiddeld van 60% in modules B, C, D en E gesamentlik. Daar moet egter in gedagte gehou

word dat, indien die leerders tydens die kursus nie aan hierdie vereistes voldoen nie, hy/sy vir ten minste een jaar moet wag voordat hy/sy genomineer kan word vir die volgende kursus.

5.5.9 Junior onderoffisiersontwikkelingskursus

Die Junior Onderoffisiersontwikkelingskursus word aangebied aan lede van die Leër wat nie binne die toelatingsvereistes van die leiersgroep aanvaar is nie. Die kursus word aangebied deur dieselfde struktuur wat verantwoordelik is vir onderoffisiersontwikkeling (reeds in figuur 5.8 [**Organogram van die onderoffisiersontwikkelingskursus**] verwys) en die koste beloop R1 951,53 per leerder soos in tabel 5.2 aangetoon. Volgens Lombaard (2000) word vyf kursusse per jaar aangebied wat elk oor 'n tydperk van agt weke strek. Louw (2000) meld dat daar in 2000 gemiddeld 1 000 aansoeke per kursus was, en dat 'n totaal van 100 leerders per kursus aanvaar word.



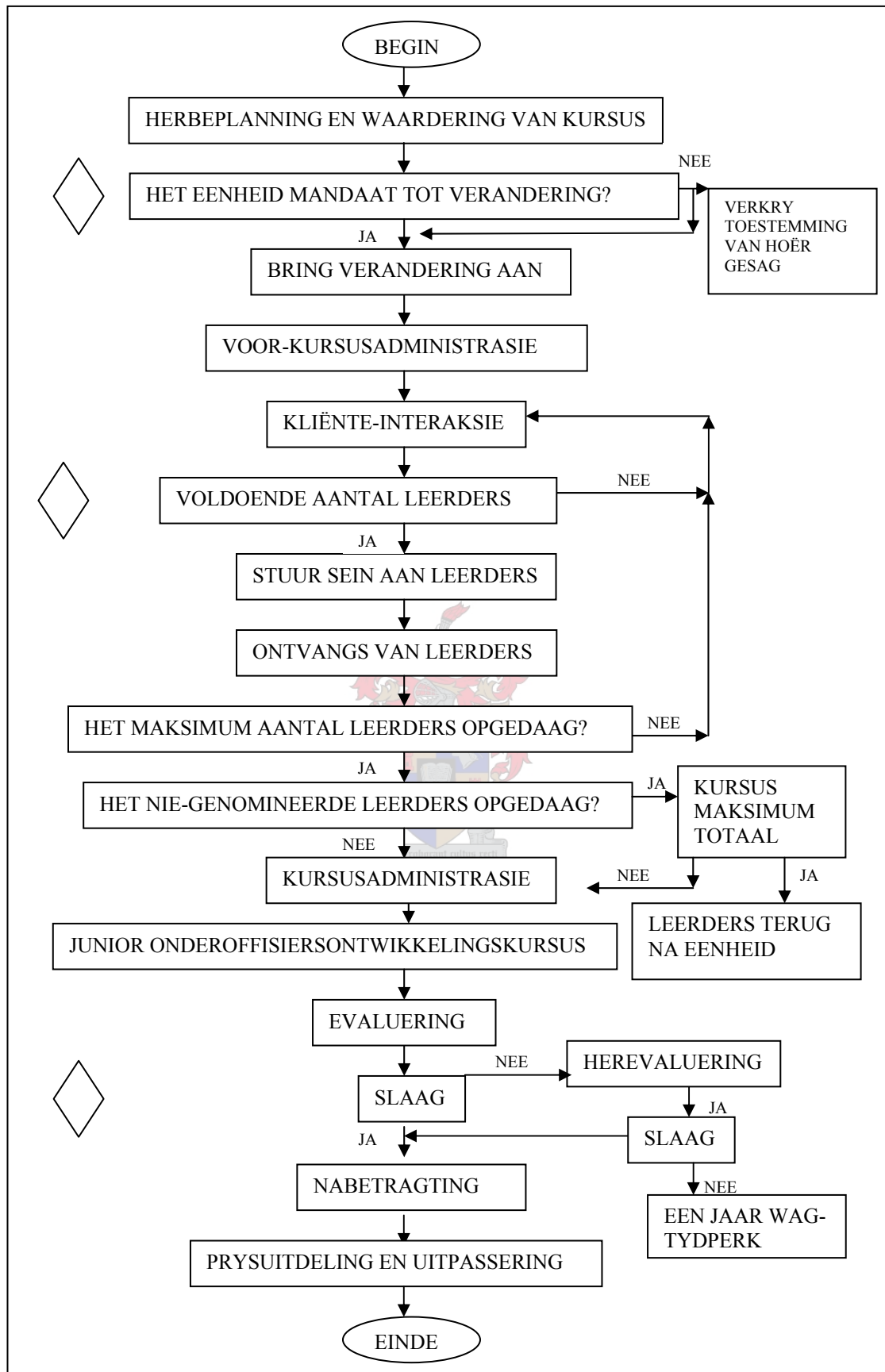
5.5.9.1 Profiel

Daar bestaan volgens Van der Westhuysen (2001) geen amptelike profiel nie, behalwe die kurrikulum waarvolgens die Leërgimnasium die leerders oplei.

5.5.9.2 Keuring

Toelating volgens die Kurrikulum vir die Junior Onderoffisiersontwikkelingskursus (Infantry School, 1998a:i) geld vir alle onderoffisiere tot die rang van korporaal (vergelyk Bylae D) wat aan die volgende vereistes voldoen:

- moet basiese opleiding suksesvol voltooi het;
- moet lid wees van die voltydse mag;
- moet in sy/haar eerste drie diensjaartermyn in die Leër wees;
- moet ten minste 'n graad 10- (**standerd 8-**) kwalifikasie hê;
- moet in staat wees om Engels te kan praat, skryf en lees;



Figuur 5:12. Opleidingsproses van die Junior Onderoffisiersontwikkelingskursus

- moet geskik wees vir bevordering tot die rang van sersant (vergelyk Bylae D) in sy/haar eie korpsdirektoraat, en
- dames mag nie swanger wees nie.

Direkteur Personeelbenutting 4 is die amptelike direktoraat wat vir die keuring van moonlike kandidate vir die Junior Onderoffisiersontwikkelingskursus verantwoordelik is. Volgens Louw (2000) doen die Leërgimnasium of die Junior Onderoffisiersontwikkelingskursusvleuel nie keuring nie en neem hulle ook geen intree-eksamens af nie.

5.5.9.3 Kursusinhoud

Kursusinhoud volgens die Kurrikulum vir die Junior Onderoffisiersontwikkelingskursus (Infantry School, 1998a:i) verwys na paragraaf 5.5.8 (**Onderoffisiersontwikkelingskursus by die Leërgimnasium**).

- **Evaluering**

Die slaagvereiste vir Junior Onderoffisiersontwikkelingskursus volgens die Kurrikulum (Infantry School, 1998a:2) is reeds in paragraaf 5.5.8 (**Offisiersontwikkelingskursus by die Leërgimnasium**) bespreek.

5.5.10 Adjudant-offisiersontwikkelingskursus

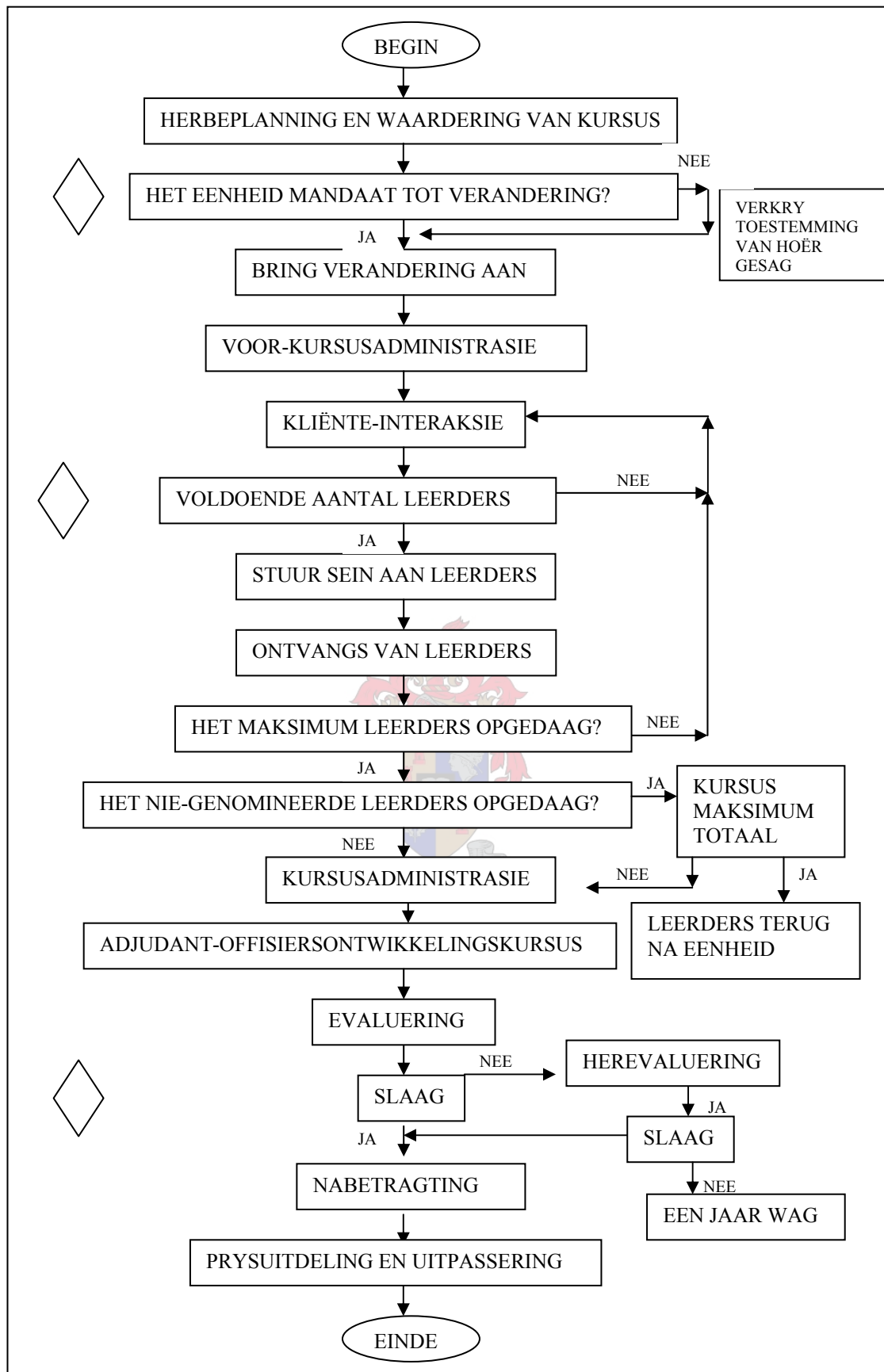
Volgens die Kurrikulum van die Adjudant-offisiersontwikkelingskursus (Suid-Afrikaanse Leer, 1998:1) is die doel kursus... *om leerders met die nodige kennis en vaardighede toe te rus om as Adjudant-Offisiere klas 1, Regiment Sersant-Majore of staffoffisiere, met die uitvoerende magte wat aan hulle gedelegeer is, hulle taak te kan uitvoer en hulle bevelvoerder binne en tydens operasies, te kan ondersteun.* Die Adjudant-offisiersontwikkelingsvleuel bestaan uit tien instrukteurs (soos in figuur 5.13 aangetoon). Volgens Potgieter (2000) word vier kursusse per jaar aangebied met 'n maksimum van 50 lede per kursus en teen 'n koste van R4 160,00 per leerder. Daar moet dus in gedagte gehou word dat, alhoewel die aantal leerders per kursus

Tabel 5.3: Opleidingskoste van die Adjutant-offisiersontwikkelingskursus (South African Army Gymnasium, 2001e:2)

Figuur 5.13: Organogram van die Adjutant-offisiersontwikkelingskursus (South African Army Gymnasium, 2000:15)

Tabel 5.3: Opleidingskoste van die Adjutant-offisiersontwikkelingskursus (South African Army Gymnasium, 2001e:2)

[illegible]



Figuur 5:14. Opleidingsproses van die Adjutant-offisiersontwikkelingskursus

5.5.10.1 **Profiel**

Volgens Potgieter (2000) bestaan daar geen amptelike profiel waarvolgens leerders opgelei word nie. Die profiel waarvolgens die adjudant-offisiere in die Leër egter geëvalueer word en waarvolgens die Leërgimnasium toekomstige adjudant-offisiere nie-amptelik oplei, word gevind in die Credo van die adjudant-offisier (vergelyk Bylae B).

5.5.10.2 **Keuring**

Die Direkteur Personeelbenutting 4 is die amptelike direktoraat wat vir die keuring van moontlike kandidate vir die Adjudant-Offisiersontwikkelingskursus verantwoordelik is. Volgens Potgieter (2000) word geen keuring gehou of intree-eksamen deur die Leërgimnasium of die Adjudant-Offisiersontwikkelingsvleuel afgeneem nie.

Volgens die Kurrikulum van die Adjudant-Offisiersontwikkelingskursus (Suid-Afrikaanse Leër, 1998:1) word die volgende kandidate tot die kursus toelaat: ... *alle Staandemag- sowel as Deeltydsemagde, op die middel- tot die bestuursvlak binne die Suid-Afrikaanse Leër, in die ranggroep Adjudant-Offisier klas 2 en in uitsonderlike gevalle Adjudant-Offisier klas 1, wat in lyn staan om in die toekoms as adjudant-offisiere klas 1 aangestel te kan word* (vergelyk Bylae D). Geskikte leerders word slegs tot die kursus toegelaat indien hulle reeds binne korpsverband funksioneel opgelei is en reeds die rang van adjudant-offisier klas 2 bekleed. Daar word ook van die leerders verwag om medies geskik te wees vir die kursus en oor 'n Graad 10- (**Standaard 8-**) kwalifikasie te beskik. Aangesien daar 'n groot aantal take sowel individueel as in sindikaatverband voltooi moet word, is hier slegs sprake van 'n residensiële kursus.

5.5.10.3 **Kursusinhoud**

Volgens die Kurrikulum van die Adjudant-Offisiersontwikkelingskursus (Suid-Afrikaanse Leër, 1998:1) bestaan die kursus uit 7 modules, waarvan 6 geëksamineer word en die laaste slegs 'n bywoningsmodule is. Die taalmedium van hierdie kursus is Engels, wat dus van elke leerders vereis om alle eksamens en werkstukke in Engels

te voltooi. Leerders wat rekenaarvaardig is, kan tydens die kursus van rekenaars gebruik maak, maar dit bly die verantwoordelikheid van die leerders om sy/haar eie rekenaar te verskaf. Rekenaarvaardigheid is tans ten tye van skrywe hiervan beperk tot nagenoeg 30% van die leerders (Potgieter, 2000).

- **Module A: Kommunikasie**

Module A (**Kommunikasie**) van hierdie kursus verwys na paragraaf 5.5.8.2 (**Kursusinhoud van Junior Onderoffisiersontwikkelingskursus in die Suid-Afrikaanse Leër**) en is ook uiteengesit as Module B (**Kommunikasie**) ten opsigte van die Kurrikulum van die Adjudant-Offisiersontwikkelingskursus (Suid-Afrikaanse Leër, 1998: A-1). Daar word egter verder van die leerders verlang om die volgende nieverbale kommunikasiemetodes by te leer, naamlik:

- **Voorlegging.** In militêre verband word van 'n voorlegging gebruik gemaak om van 'n hoër instansie goedkeuring en/of beslissing te verkry. Dit is 'n korrespondensie vorm wat op alle vlakke in die Nasionale Weermag gebruik word. In die geval van ministeriële voorleggings is dit geredelik aanpasbaar by die kabinetsmemorandum, wat bloot ander opskrifte het (Suid-Afrikaanse Weermag, 1993:3-4).
- **Order.** Volgens die Reëls van Militêre Skryfwyse (Suid-Afrikaanse Weermag, 1993:11-1) is 'n order ...'n *mondelinge, skriftelike of oorgeseinde kommunikasie waarin take en metodes van uitvoering van 'n bogenoemde aan 'n ondergeskikte gekommunikeer word*. Orders is dus die kommunikasiemethode waarvolgens die bevelvoerder se plan van optrede aan die verantwoordelike ondergeskiktes wat die take moet uitvoer, oorgedra word.
- **Agenda en Notule.** Daar bestaan volgens die Reëls van Militêre Skryfwyse (Suid-Afrikaanse Weermag, 1993:8-1) wesentlike verskille tussen konstitusionele en toevallige vergaderings. Konstitusionele vergaderings is aan strengere wetlike bepalings onderworpe, byvoorbeeld ten opsigte van beperkings op die laat insluiting van items op die agenda, gereelde verpligte vergaderings en spesifieke bepalings oor stemreg en die gesag van sodanige vergaderings. Toevallige vergaderings daarteenoor word meer dikwels in die algemene militêre omstandighede gebruik om 'n bepaalde probleem op te los of 'n situasie te hanteer. Alhoewel daar geen beperkings op die laat insluiting van items op die agenda is nie, behoort dit sover

moontlik vermy te word. Elke stafoffisier moet dus in staat wees om as Sekretariaat by 'n vergadering of konferensie op te tree. Sy/haar pligte behels die opstel van 'n agenda en die afneem van die notule.

➤ ***Staannde Werksprosedure***. Volgens die Militêre Woordeboek van die Suid-Afrikaanse Weermag (Suid-Afrikaanse Weermag, 1983:311) is 'n staande werksprosedure ...*'n stel instruksies wat eienskappe van bewerkinge dek wat sig leen tot 'n definisie of gestandaardiseerde prosedures sonder verlies van doeltreffendheid.*

➤ ***Stafgeskrif***. Die term **stafgeskrif** het volgens die Reëls van Militêre Skryfwyse (Suid-Afrikaanse Weermag, 1993:5-1) betrekking op alle vorme van diensskrywe – behalwe briewe, seinskrywes of operasionele geskrifte – wat toelaat dat feite, menings, idees en/of argumente wat tot die beslissing kan lei, versamel en aangebied word. 'n Stafgeskrif het 'n groter bestek as ander vorme van militêre skryfwyses, die inhoud is afkomstig van 'n verskeidenheid bronne en dit is oor die algemeen geneig om 'n oorwegend teoretiese benadering te volg.

• **Module B: Toesighouding**

Volgens Module B van die Kurrikulum vir Adjudant-Offisiersontwikkelingskursus (Suid-Afrikaanse Leër, 1998:6-10 en Leërgimnasium, 2001:2, 7, 19 en 24) moet die leerders met die nodige kennis en vaardighede toegerus word ten einde as senior toesighouer te kan optree in die Leër. Die leerders word bewus gemaak van die feit dat die senior toesighouer nie net hulpbronne orden nie, maar ook die aanwending daarvan beplan, organiseer, beheer en leiding gee.

• **Module C: Regimentele dienste**

Module C, volgens die Kurrikulum vir Adjudant-Offisiersontwikkelingskursus (Suid-Afrikaanse Leër, 1998:11-15) moet die leerders oor kennis en vaardighede beskik ten einde beheer te kan oorneem ten opsigte van alle seremoniële aspekte in die Nasionale Weermag volgens die Dril Alle Seremoniële en Dienswapen Beleid (South African

National Defence Force, 1996b en South African National Defence Force, 1994a, b en c), die dragregulasies, die rol van die adjudant-offisier en organisasie binne die Nasionale Weermag, soos in Hoofstuk 4, paragraaf 4.6 uiteengesit, verstaan.

- **Module D: Militêre reg**

Militêre reg, in die Kurrikulum vir Adjudant-Offisiersontwikkelingskursus (Leërginmnasium, 1998:D-1) verwys na paragraaf 5.5.5.3 en is ook Vak C in die Kursusinhoud van Vrywillige Militêre Diensopleiding by die Suid-Afrikaanse Leërginmnasium (**Basiese Opleiding**) bespreek. Die module sluit die volgende onderafdelings in: Elementêre strafreg, Elementêre bewysreg, Die Verdedigingswet, die Militêre Dissiplinêre Kode en verwante aspekte van Operasionele Reg. Die leerders word verder geleer hoe om as aanklaer op te tree en wat die prosedures in militêre howe behels.

- **Module E: Brandbestryding**

Volgens die Suid-Afrikaanse Leërorde (Suid-Afrikaanse Leër, 1989:A-1) sluit branddienste alle aktiwiteite in wat geassosieer word met die voorkoming, bestryding, blus van brande, asook die teenmaatreëls en veiligheidsmaatreëls teen brande. Volgens die Kurrikulum van die Adjudant-Offisiersontwikkelingskursus (Suid-Afrikaanse Leër, 1998:E-1 tot 4) is die doel van hierdie module om leerders voor te berei op hulle addisionele taak as brandmeesters. Ten einde hierdie module te slaag moet die leerders bewus wees van algemene inligting wat te make het met brandvoorkoming, brandbestryding en asook die instandhouding van brandtoerusting. Die leerders moet verder bewus wees van die prosedures wat gevolg word tydens ondersoeke en inspeksies, asook die daarstelling van nood- en brandplanne aan die hand van gegewe toestande.

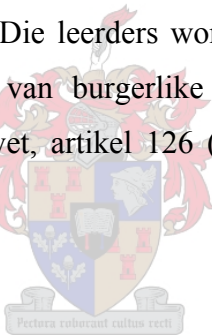
- **Module F: Algemene onderwerpe**

Volgens die Kurrikulum van die Adjudant-Offisiersontwikkelingskursus (Suid-Afrikaanse Leër, 1998:2) is die doel van hierdie module om aan die leerders agtergrondkennis van strategiese, taktiese, vormende en opvoedkundige waarde te verskaf.

- **Arbeidsverhoudinge**

Die wetgewende raamwerk van Arbeidsverhoudinge (South African National Defence Force, 1999:1-1) verwys na paragraaf 5.5.8.2 en is ook in die Module D (**Arbeidsverhoudinge**) vir die Kursusinhoud van Junior Onderoffisiërskursus by die Suid-Afrikaanse Leërgimnasium. Dit verskaf aan die senior toesighouer die parameter oor optrede binne arbeidsverhoudinge en ook die minimum vereistes vir substantiewe voorwaardes van indiensneming. Die leerders word nie net bewus gemaak van die basiese arbeidswette ten opsigte van burgerlike werknemers nie, maar ook die beperkings wat die Verdedigingswet, artikel 126 (b) op uniformdraende lede plaas (Suid-Afrikaanse Leër, 1998:F-1).

- **Wet op Gewapende Konflik**



Volgens die Kurrikulum van die Adjudant-Offisiersontwikkelingskursus (Suid-Afrikaanse Leër, 1998:F-3) verwys **Wet op Gewapende Konflik** na paragraaf 4.3.6 (**Vredesoperasies**) in die afdeling oor Begripsafbakening van Ontwikkeling van die Departement van Verdediging. Die primêre doel van die wet is om, sover moontlik, die verdriet en rampspoed van oorlog te verlig en te beperk. Die leerders neem nie net kennis van die inhoud van die Den Haagse en die Geneefse Konvensies nie, maar ook van alle addisionele protokol wat met gewapende konflik gepaard gaan.

➤ **Kulturele diversiteit**

Kulturele diversiteit, volgens die Adjudant-Offisiersonwikkelingskursus Blok-program (Leërgimnasium, 2000:2) verwys na paragraaf 4.3.4 (**Diversiteit**) in die afdeling oor Begripsafbakening van Ontwikkeling van die Departement van Verdediging.

• **Evaluering**

Daar is volgens Potgieter (2000) 'n duidelike leemte ten opsigte van logiese ontwikkeling by die leerders. Indien 'n leerder drie van die modules druipt, is dit binne die bevelvoerder se magte om by die Direkteur Personeelbenutting 4 aansoek te doen dat die leerder uit die kursus verwyder word, maar dié proses kan tot drie weke duur. Dit is egter Potgieter (2000) se mening dat toestemming makliker verleen behoort te word.

5.6 **3 SUID-AFRIKAANSE INFANTERIEBATALJON**

5.6.1 **Konteks van die ontwikkeling van 3 Suid-Afrikaanse Infanteriebataljon**



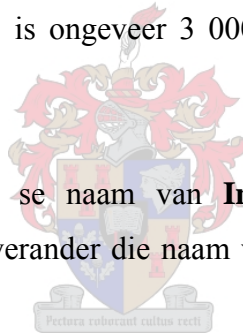
Op 28 November 1961 (Suid-Afrikaanse Infanteriebataljon, 2000:1) verskyn Suid-Afrikaanse Weermagorder 181/61, wat deur die destydse **kommandant-generaal**⁵⁴ Grobbelaar uitgevaardig is, met die opskrif: *Instelling en Aanwysing van eenhede van die Staande Mag*. In hierdie Suid-Afrikaanse Weermagorder staan die naam van 3 Suid-Afrikaanse Infanteriebataljon. Volgens dié order sou die eenheid op 01 Januarie 1962 tot stand kom. Die pasaangestelde personeellede onder bevel van **kommandant**⁵⁵ Wahl het daarna op 17 Januarie 1962 te Aucklandpark byeen gekom waar die bevelvoerder die eenheid se doel, opleiding en ander verpligtinge verduidelik het. Die behuising en kampfasiliteite by Lenz is ook bespreek. Na deeglike oorweging is besluit dat die eenheid te Lenz gesetel sou wees. Op 29 Maart 1962 is die eerste

⁵⁴ Volens die Militêre Woordeboek (Suid-Afrikaanse Weermag, 1983:170) verwys 'n kommandant-generaal na die **hoof van die Suid-Afrikaanse Weermag**.

⁵⁵ Die rang kommandant is gedurende 2000 verander na **luitenant-kolonel**.

burgerinname⁵⁶ van ongeveer 200 lede te Lenz ontvang. Hierdie innames het kwartaalliks geskied.

3 Suid-Afrikaanse Infanteriebataljon is spesifiek gestig met die doel om opleiding te verskaf aan burgermag-infanteriesoldate. Gedurende 1969 (Suid-Afrikaanse Infanteriebataljon, 2000:1) ná die eenheid se verskuiwing na Potchefstroom, is 'n groot operasionele verantwoordelikheid aan die eenheid gegee en word dit die eerste opleidingseenheid wat so 'n verantwoordelikheid bykry. Die eenheid word aanvanklik as twee infanteriebataljons onder bevel van een bevelvoerder georganiseer. Gedurende 1970 was hierdie eenheid 'n opleidings- en operasionele dienspligseenheid en teen die einde van 1971 is besluit om 3 Suid-Afrikaanse Infanteriebataljon in 'n mag-in-wese eenheid te omskep. Die inname van dienspligtiges het daarna verander na twee maal per jaar, naamlik Januarie en Julie. Dit het egter meegebring dat die innames geweldig groot was. Gedurende die tydperk Januarie 1969 tot Januarie 1971 is ongeveer 3 000 dienspligtiges deur dié eenheid opgelei.



In 1984 verander die eenheid se naam van **Infanteriebataljon** na **Infanterie Opleidingseenheid** en in 1989 verander die naam weer terug na **3 Suid-Afrikaanse Infanteriebataljon**.

Gedurende 1987 verander die rol van die eenheid tydelik van 'n nasionale dienspligopleidingseenheid na 'n herwinningsopleidingseenheid (Suid-Afrikaanse Infanteriebataljon, 2000:2). Dit behels die opleiding van burgermaglede wat om 'n verskeidenheid redes sedert 1976 nie kampverpligtinge gedoen het nie en dit bestaan hoofsaaklik uit opleiding in Stedelike **Teeninsurgensie**⁵⁷-**operasies**⁵⁸. Gedurende Maart 1987 het die Hoof van Leër opdrag gegee dat kompanies van die Staatspresidentseenheid gedurende die laaste 6 maande van opleiding na 3 Suid-Afrikaanse Infanteriebataljon-opleidingseenheid oorgeplaas word met die doel om operasioneel

⁵⁶ **Burgerinname** verwys na 'n soortgelyke inname as die ou dienspliginnames.

⁵⁷ Volgens die Militêre Woordeboek (Suid-Afrikaanse Weermag, 1983:334) word **teeninsurgensie** omskryf as ... *militêre, para-militêre, politieke, ekonomiese, sielkundige en sosiale aktiwiteite wat 'n regering se onafhanklikheid verydel.*

⁵⁸ Die Militêre Woordeboek (Suid-Afrikaanse Weermag, 1983:334) omskryf **teeninsurgensie-operasies** as ... *militêre en/of burgerlike optredes met die doel om insurgensie te bekamp.*

aangewend te word. Twee kompanies van die Staatspresidentseenheid het hierdie tipe diens gelewer. Op 5 Desember 1988, toe die eenheid na Kimberley verskuif het, is innames vir nasionale diensplig gestaak (Suid-Afrikaanse Infanteriebataljon, 2000:2). Die hoofsaak van 3 Suid-Afrikaanse Infanteriebataljon-opleidingseenheid het verander na dié van 'n eenheid met beide 'n opleidings- en 'n operasionele verantwoordelikheid. In 1989 is 3 Suid-Afrikaanse Infanteriebataljon in Kimberley (meer spesifiek by Diskobolos) onder bevel van **Kommandement**⁵⁹ Noordkaap gevestig. Die nuwe menslikehulpbron is verkry van die 24 maande vrywillige diensstelsel. Werwing is hoofsaaklik in die Noordkaap, Vrystaat en Transvaal gedoen. Die eerste inname van vrywillige dienspligtiges is in Januarie 1990 ontvang. Gedurende 1993 verander die eenheid se doel en verdeel dit in twee afdelings, naamlik 'n opleidingseenheid en ontplooiingsbataljon. Gedurende 1997 verander die eenheid weer na die Opleidingsdepot vir die Leër. Die eenheid ontvang sy eerste inname van dames vir vrywillige militêre diens gedurende Januarie 1999.

5.6.2 Visie en missie van 3 Suid-Afrikaanse Infanteriebataljon

Die visie en missie van 3 Suid-Afrikaanse Infanteriebataljon word só weergegee.

- Die **visie** van 3 Suid-Afrikaanse Infanteriebataljon is: ...'n *Professionele militêre opleidingsdepot gekarakteriseer deur 'n hoë standaard van opleidingsdissipline, effektiewe bevel en beheer, morele waardes en integriteit wat goed opgeleide soldate vir die Suid-Afrikaanse Leër verseker* (Suid-Afrikaanse Infanteriebataljon, 2001a:1).
- Die **missie** van 3 Suid-Afrikaanse Infanteriebataljon is: ...'n *Opleidingsdepot wat aanvanklike militêre diens aanbied aan die nieleiergroep en basiese soldaatvaardighede aan lede van die Suid-Afrikaanse Leër verskaf* (Suid-Afrikaanse Infanteriebataljon, 2001a:2).

⁵⁹ Volgens die Militêre Woordeboek (Suid-Afrikaanse Weermag, 1983:170) word **kommandement** omskryf as 'n eenheid of eenhede, organisasies of gebiede onder die bevel van een persoon, of 'n territoriale indeling.

5.6.3 Die simboliek van 3 Suid-Afrikaanse Infanteriebataljon-embleme

Die simbool van 3 Suid-Afrikaanse Infanteriebataljon (Suid-Afrikaanse Infanteriebataljon, 2000:3) is 'n griffioen, en dit word aanvaar as die embleem vir waaksaamheid en durf met die krag van 'n leeu en die vlugtigheid van 'n arend. Volgens die Griekse mitologie is die griffioen 'n wese met die kop en vlerke van 'n arend en die lyf en bene van 'n leeu. Die oorsprong hiervan dateer uit die tyd van die Hetiete in Klein Asië. Die Assiriërs en Perse het die griffioen as 'n algemene onderwerp vir hulle beeldhoukuns gebruik. Volgens die Grieke het die griffioen die goudskatte van die Hiperboreërs (**legendariese volk van die Verre Noorde**) beskerm teen die eenoog Arimaspiërs wat dit voortdurend probeer steel het. Die dramaturg, Aischulos, noem die griffioene die *honde van Zeus* en hulle sou volgens hom die strydwaens van die son getrek het. Die griffioen-simbool is op 31 Oktober 1969 aanvaar.

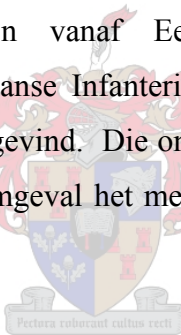
Die leuse van 3 Suid-Afrikaanse Infanteriebataljon word soos volg uitgebeeld (Suid-Afrikaanse Infanteriebataljon, 2000:4):

- *Pervincamus*
- *We will conquer*
- *Ons sal oorwin*



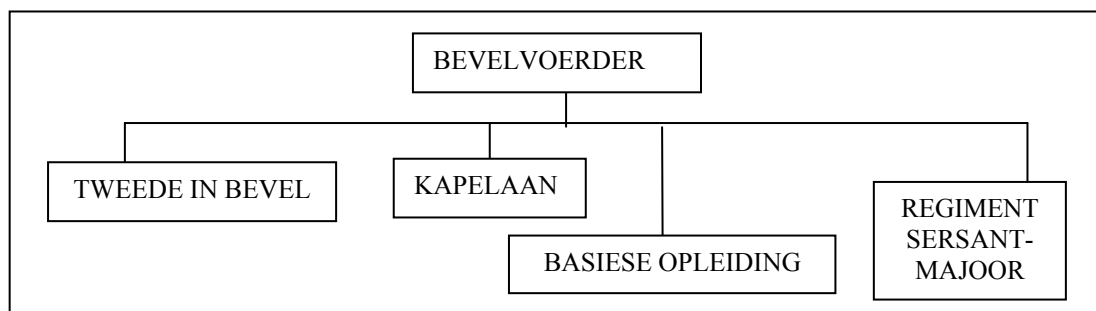
Die gedenkteken van 3 Suid-Afrikaanse Infanteriebataljon (Suid-Afrikaanse Infanteriebataljon, 2000:4) kom reeds van die vroegste tye af voor. 'n Gedenkteken is opgerig wanneer 'n gebeurtenis, insident of die optrede van mense so 'n indruk op 'n nasie of 'n groep gemaak het dat daar ter nagedagtenis op dié wyse hulde gebring is aan prysenswaardige gebeurtenisse of individue. Dit geld veral veral vir dade van mense wat uit vaderlandsliefde hulle lewe ten tye van oorloë opgeoffer het vir 'n gemeenskaplike saak. Die bedoeling is dat gedenktekens tans en in die toekoms, almal voortdurend sal herinner aan die helde van die verlede wat bereid was om 'n dure prys te betaal ten einde helde te wees en die toekoms te beveilig.

Die besondere kenmerk van gedenktekens is dat dit 'n boodskap oordra en 'n mens besiel. Wie na 'n gedenkteken kyk, word aangespreek en aangemoedig om ook toegewyd te wees en, indien nodig, die hoogste offer te bring vir die saak waarvoor gestry word. Die strukturele ontwerp van die gedenkteken is deur die argitek, Nardus Conradie, geskenk. Die bronsstandbeeld wat deur 3 Suid-Afrikaanse Infanteriebataljon as gedenkteken gebruik word, en wat teen 'n koste van R14 500,00 opgerig is, is deur die beeldhouer, Jo Roos van Pretoria, gemodelleer. Die afbeelding is een en 'n kwart keer die grootte van 'n soldaat wat op 'n omgekeerde geweer rus en die gedagte agter die afbeelding is dat die soldaat eerbied aan gestorwenes betoon. Die beeld is teen 'n koste van R71 000,00 opgerig. Met die verskuiwing van Potchefstroom na Kimberley het die eenheid se gedenkteken ook verskuif na die Eerste Vesting-kerk by Noordwes Kommandement. Aan die begin van 1996 is magtiging versoek vir die oprigting van die gedenkteken by 3 Suid-Afrikaanse Infanteriebataljon in Kimberley. Magtiging is deur Hoof van die Leër aan Noordwes Kommandement verleen vir dié verskuiwing. Die gedenkteken vanaf Eerste Vesting-kerk te Noordwes Kommandement na 3 Suid-Afrikaanse Infanteriebataljon in Kimberley het oor die tydperk 28-30 Oktober 1996 plaasgevind. Die onthulling van die gedenkteken het op 4 April 1997 plaasgevind wat saamgeval het met die 35ste bestaansjaar van 3 Suid-Afrikaanse Infanterie-bataljon.



5.6.4 Samestelling van 3 Suid-Afrikaanse Infanteriebataljon

3 Suid-Afrikaanse Infanteriebataljon is 'n vlak 4- eenheid, soos reeds in paragraaf 4.4 uiteengesit, en is verantwoordelik vir die opleiding van die nieleiersgroep van die Leër. Ten einde aan hierdie visie en missie te voldoen, is die samestelling van 3 Suid-Afrikaanse Infanteriebataljon soos volg:



Figuur 5.15: Organogram van 3 Suid-Afrikaanse Infanteriebataljon (Golliath, 2001)

Volgens Grobbelaar (2000) vorm die personeellede van 3 Suid-Afrikaanse Infanteriebataljon die kern van die eenheid en, omdat 'n groot aantal van die lede reeds 'n aantal jare by opleiding betrokke is, is die standaard van opleiding besonder hoog. Die fisiese en geestelike toestand van die instruktors is goed, en gedeelde verantwoordelikheid van gesag word tot op die laagste moontlike vlak afgewentel. Alhoewel Da Costa (2000) met Grobbelaar saamstem dat die standaard van die instruktors hoog is, het integrasie 'n negatiewe invloed gelaat aangesien die beste beskikbare persoon nie altyd aangestel is nie.

5.6.5 Vrywillige militêre diensopleiding

Vrywillige militêre diens van die nieleierskorp van die Leër, is twaalf maande soos in die geval van die leierskorps, maar opleiding vind nie soos vir die leierskorps oor die hele tydperk plaas nie. Na voltooiing van die Agter-Gebied-Beskermingskursus word die nieleiersgroep uitgeplaas vir funksionele aanwending in die Leër, soos grafies in figuur 5.17 aangetoon. Basiese militêre opleiding vir die nieleierskader van die Leër vind plaas by 3 Suid-Afrikaanse Infanteriebataljon op Kimberley, waar Kompanie B, C, D en E verantwoordelik is vir die opleiding van die vrywillige nieleierskader, soos grafies in figuur 5.16 aangetoon.



Volgens Diamands (2000) ondergaan alle vrywillige militêre diens-rekrute by aanmelding 'n opvolg- mediese keuring. Die doel van die mediese keurraad is om te verseker dat alle leerders, soos in paragraaf 5.5.5 aangetoon, die venster periode (*window period*) uitskakel en medies- G1K1 verklaar word. Na afloop van hierdie fase word vir 'n periode van twee weke met induksie-opleiding voortgegaan. Die induksie-fase word gevolg deur basiese opleiding van dertien weke vir vrywillige militêre diens-rekrute. Die volgende fase volgens Diamands (2000) is 'n sewe weke individuele fase, wat gevolg word deur 'n drie weke agtergebied-bewaking. Na afloop van hierdie opleiding vind finale keuring plaas, waarna alle leerders in verskillende korpse verdeel word. Alhoewel aanvanklike militêre diens oor 'n tydperk van twaalf maande plaasvind, vind ontwikkelingsopleiding oor 'n tydperk van ses maande plaas teen 'n koste van R1 989,66 per leerder, soos in tabel 5.4 aangetoon. Daar moet egter in gedagte gehou word dat hoewel die aantal leerders per

van die basiese
eenvoudige mili



van die basiese
eenvoudige mili

van die basiese
eenvoudige mili

[illegible]

5.6.5.1 **Profiel**

Volgens Grobbelaar (2000) bestaan daar nie 'n amptelike profiel waarvolgens die leerders aan 3 Suid-Afrikaanse Infanteriebataljon opgelei word nie. Grobbelaar beskou egter die Kurrikulum van 'n spesifieke kursus as die profiel waarvolgens opleiding plaasvind.

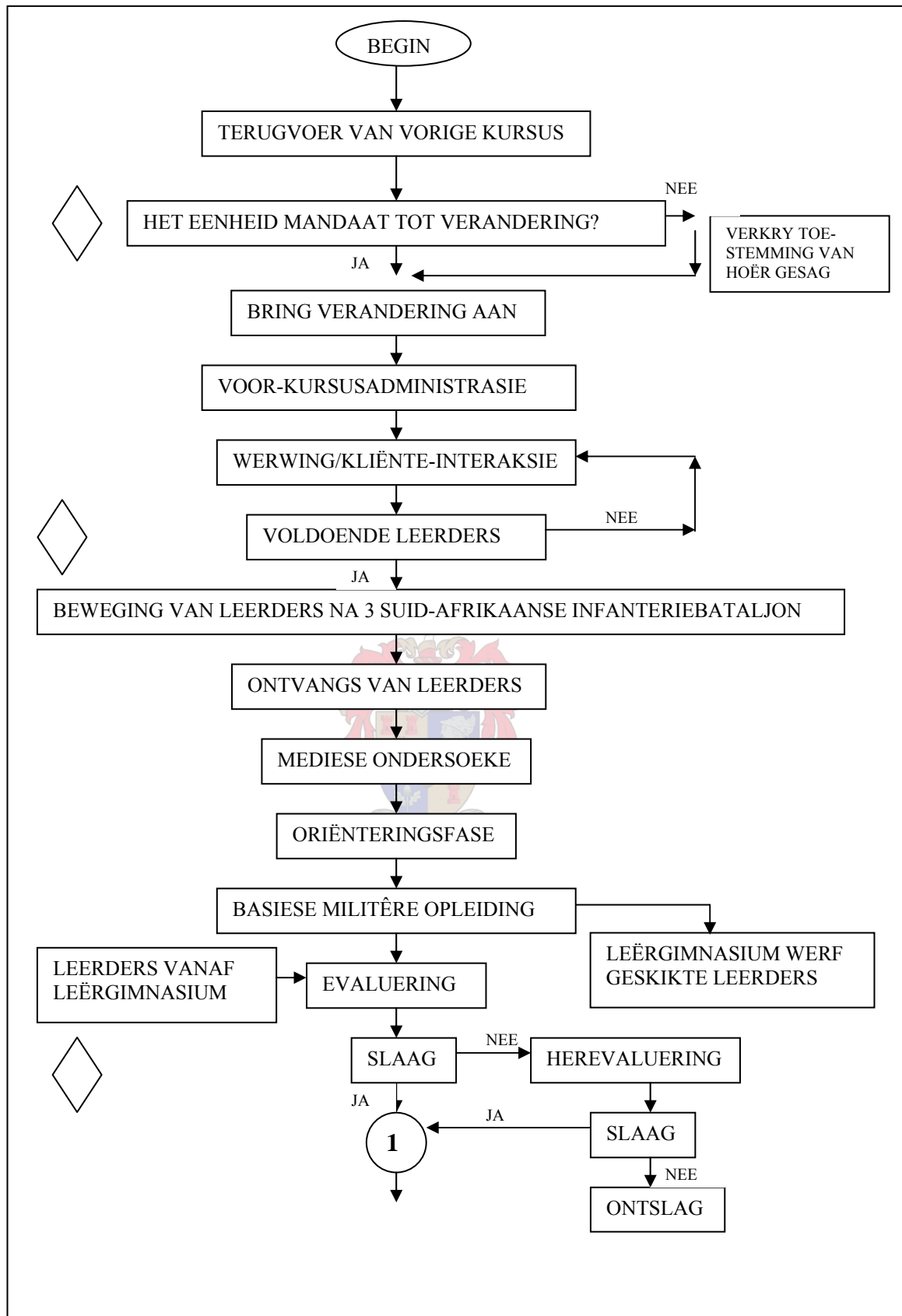
5.6.5.2 **Keuring**

Volgens Loots (2001) word die keuringsproses van lede vir Aanvanklike Militêre Diens deur Hoof van die Suid-Afrikaanse Werwing gedoen. Die keuringsproses vind plaas deur middel van keurrade en kandidate wat die keuring geslaag het, word toegelaat tot aanvanklike militêre diens vir die nieleierskader in die Leër. Kandidate wat volgens die leiersgroep keuring twee, drie of vier op die evalueringskaal behaal het, soos in paragraaf 5.5.5.2 uiteengesit en nie tot die Leërgimnasium toegelaat word nie, word outomaties na 3 Suid-Afrikaanse Infanteriebataljon oorgeplaas vir Basiese Opleiding. Die doel is egter, soos in die geval van die keuringsproses by die Leërgimnasium, dat die samestelling van die leerders die demografie van Suid-Afrika sal weerspieël. Die finale samestelling van die leerders word bekragtig deur Werwing en so ook die finale beweging van die leerders na 3 Suid-Afrikaanse Infanteriebataljon.

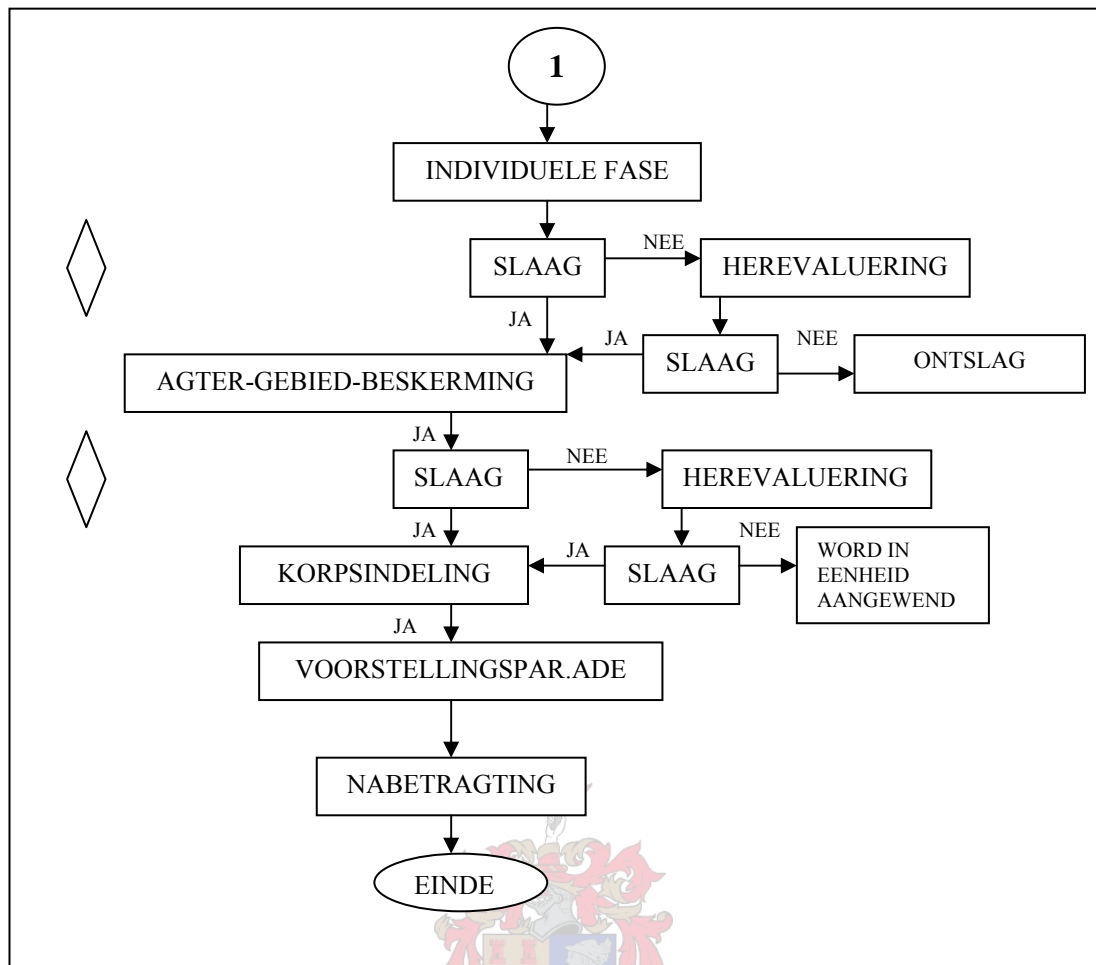
5.6.5.3 **Kursusinhoud**

- **Induksie-opleiding**

Induksie-opleiding, volgens die Kurrikulum vir Induksie-opleiding (South African Army, 1998:1) verwys na paragraaf 5.5.5.3 (**Kursusinhoud van Vrywillige Militêre Diensopleiding by die Leërgimnasium [Induksie-opleiding]**) en dit is ook onder Module A (**Lewensvaardighede**), B (**Diensvoordele in die Suid-Afrikaanse Nasionale Weermag**) en C (**Alegemene Aspekte**) uiteengesit.



Figuur 5:17. Opleidingsproses van aanvanklike militêre diens vir die nie-leiersgroep (blaaiergroep)



Figuur 5:17. Opleidingsproses van aanvanklike militêre diens vir die nie-leiersgroep (vervolg)

- **Basiese opleiding**

Basiese opleiding vir die nie-leiersgroep van die Leër vind plaas oor 'n tydperk van dertien weke, volgens die Kurrikulum vir Basiese Opleiding (**Suid-Afrikaanse Leër, 1993:1**) verwys na paragraaf 5.5.5.3 en die tien vakke (naamlik Vakke A [*Algemene Militêre Aspekte*], B [*Dril*], [*Militêre Reg*], D [*Veldkuns*], E [*Skietskuns*], F [*Sein*], G [*Higëne, Maatskaplik en Menasie-etiek*], H [*Kaartlees*], I [*Wagte en Skildwagte*], J [*Liggaamlike Opleiding*] en Evaluering) wat gevolg word, is reeds bespreek tydens die uiteensetting van die Kursusinhoud van Vrywillige Militêre Diensopleiding by die Leërgimnasium (**Basiese Opleiding**).

5.6.6 Individuele opleiding

Individuele opleiding vir die nieleiersgroep van die Leër vind plaas oor 'n tydperk van dertien weke, volgens die Kurrikulum vir Vakopleiding (Suid-Afrikaanse Leër, 1997:1) verwys na paragrawe 5.5.6 (**Individuele opleiding by die Leërgimnasium**), 5.5.6.1 (**Keuring**) en 5.5.6.2 (**Kursusinhoud**) en dit is ook reeds vermeld onder Vakke A (**Pelotonwapens**), B (**Gevegsdril**), C (**Algemene Vakke**), en Evaluering tydens die uiteensetting van die Kursusinhoud vir Individuele opleiding by die Leërgimnasium. Volgens die Kurrikulum vir Vakopleiding (Suid-Afrikaanse Leër, 1997:1) bestaan die kursus uit drie modules en alle modules moet geëvalueer word. Hierdie fase word oor 'n tydperk van sewe weke aangebied en volgens Loots (2001) is dit belangrik vir die leerders om nie net die nodige vaardighede te ontwikkel om opdragte te ontvang nie, maar ook om opdragte te kan gee. Indien leerders hierdie fase nie slaag nie, word hulle volgens Loots (2001) uit die Leër ontslaan.

5.6.7 Agter-gebied-beskermingskursus

Die **Agter-gebied-beskermingskursus** word aan alle leerders verbonde aan die vrywillige militêre diensstelsel in die Leër en wat gekeur is as die nieleierskader, aangebied ten einde ontplooi te word in 'n teinstedelike situasie. Volgens die kurrikulum van die kursus (Suid-Afrikaanse Leër, 1993a:1) word die leerders met die nodige kennis en vaardighede toegerus ten einde suksesvol binne seksieverband in Teinstedelike operasies aangewend te kan word. Die kursus vind plaas oor 'n tydperk van drie weke en bestaan uit ses modules waarvan vyf modules (Module A, B, C, D en F) geëvalueer word (Loots, 2001).

5.6.7.1 Keuring

Die kurrikulum van die kursus (Suid-Afrikaanse Leër, 1993a:1) skryf die volgende toelatingsvereistes voor:

- moet reeds Basies en vakopleiding voltooi het, en
- moet medies geskik wees om aan Teinstedelike Operasies te kan deelneem (G1K1N1).

5.6.7.2 Kursusinhoud

- **Module A: Algemene aspekte**

Algemene aspekte, volgens die kurrikulum van die kursus (Suid-Afrikaanse Leër, 1993a:3-4) moet nie net kennis aangaande rewolusionêre oorlogvoering verskaf nie, maar moet leerders ook toerus om die samewerking tussen die Weermag en die Polisie verstaan. Die leerders moet begryp waar hulle jurisduksie ten opsigte van hantering van verdagte persone en die gebruik van traanrook as veiligheidsmaatreël eindig.

- **Module B: Voet- en mobiele patrollies**

Volgens die kurrikulum van die kursus (Suid-Afrikaanse Leër, 1993a:5-7) moet leerders nie net kennis en vaardighede ontwikkel ten einde tussen die bevolking te kan beweeg nie, maar ook weet hoe om oortreders te identifiseer en arrestasies te kan maak.



- **Module C: Oproerbeheer**

Tydens die kursus oor **oproerbeheer**, moet leerders se kennis en vaardighede sodanig ontwikkel word dat hulle minimum geweld kan toepas ten tye van oproer, aldus die kurrikulum van die kursus (Suid-Afrikaanse Leër, 1993a:8-9).

- **Module D: Padblokkade**

Volgens die kurrikulum van die kursus (Suid-Afrikaanse Leër, 1993a:10-11) moet leerders nie net kennis en vaardighede ontwikkel ten einde pad- en voetgangerbeheer te kan toepas nie, maar moet hulle ook die regsaspekte rakende hierdie sake verstaan.

- **Module F: Kordonne en soektogte**

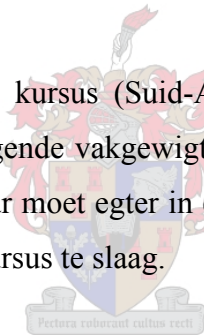
Volgens die kurrikulum van die kursus (Suid-Afrikaanse Leër, 1993a:12-13) moet leerders se kennis en vaardighede ontwikkel word, ten opsigte van kordonne en soektogte sodat hulle kordonne kan oprig en soektogte onder leiding van die polisie kan uitvoer.

- **Module G: Observasieposte**

Volgens die kurrikulum van die kursus (Suid-Afrikaanse Leër, 1993a:14-15) moet leerders kennis en vaardighede ontwikkel om observasieposte te beman en alarm te maak in geval van verdagte optredes.

- **Evaluering**

Volgens die kurrikulum van die kursus (Suid-Afrikaanse Leër, 1993a:14-15) vind evaluering plaas volgens die volgende vaktewigte: Modules A = 5%, B = 25%, C = 25%, D = 30% en F = 15%. Daar moet egter in elke module 'n finale slaagsyfer van 60% behaal word ten einde die kursus te slaag.



5.6.8 Regimentele onderoffisierskursus

Volgens die Kurrikulum van die Regimentele onderoffisierskursus (Suid-Afrikaanse Infanteriekorps, 1991:1) is die doel van die kursus om ... *Nasionale Dienspligtiges met die nodige kennis, gesindheid en vaardighede toe te rus om as regimentele onderoffisiere aangewend te kan word.*

5.6.8.1 Profiel

Volgens die Kurrikulum van die Regimentele onderoffisierskursus (Suid-Afrikaanse Infanteriekorps, 1991:E-1) moet elke voornemende lid oor goeie leierskapsvaardighede beskik en nie net in sy/haar korpsindeling uitblink nie. Die profiel vereis verder dat die lid minstens oor 'n Graad 10- of N3- kwalifikasie sal beskik. Die

Regimentele onderoffisier wat vir die kursus oorweeg sal word, sal oor verantwoordelikheid, oordeelsvermoë en deursettingsvermoë beskik en beheer kan uitoefen oor personeel en werkvloei.

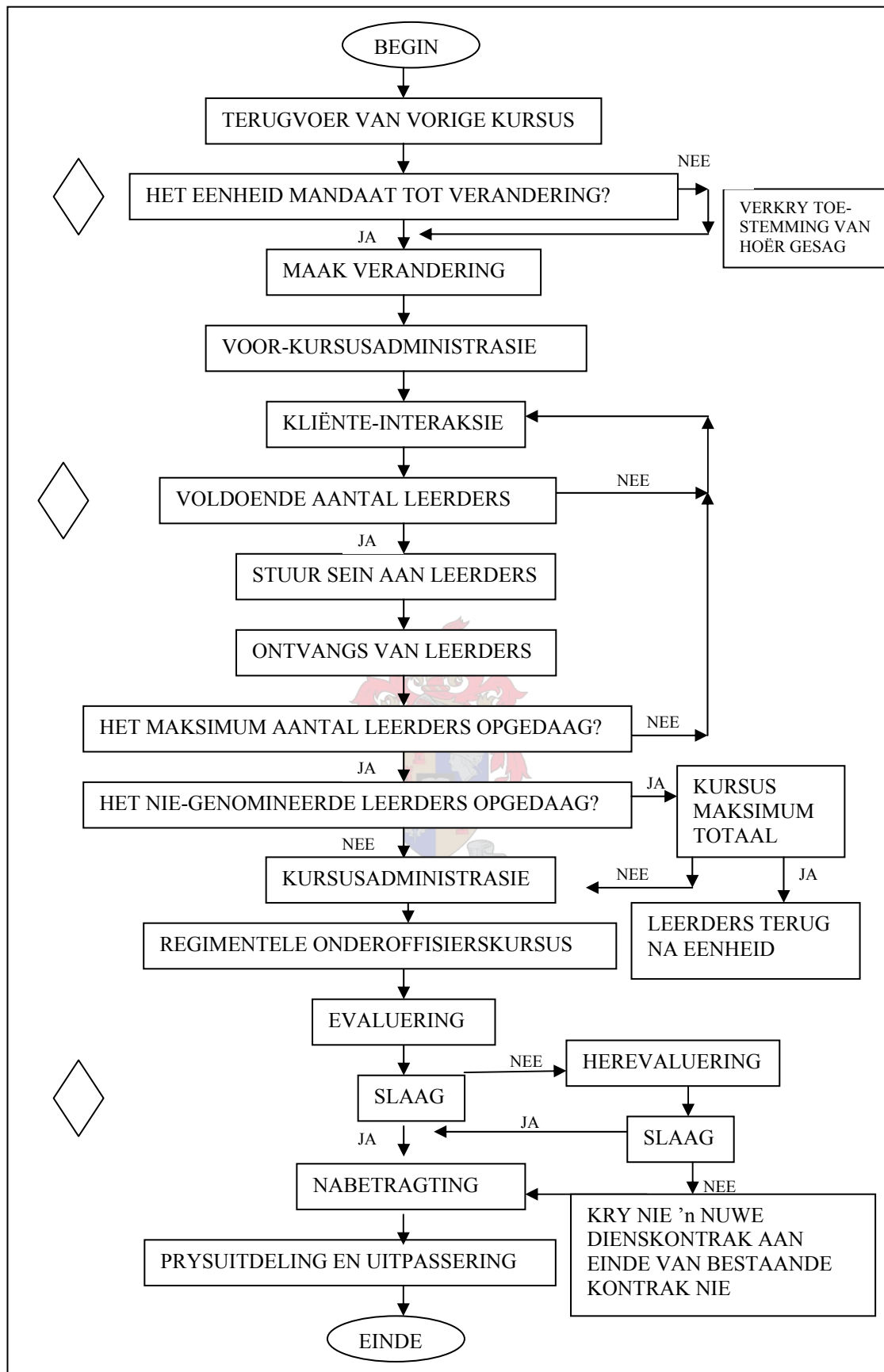
5.6.8.2 Keuring

Volgens die Kurrikulum van die Regimentele onderoffisierskursus (Suid-Afrikaanse Infanteriekorps, 1991:1) is die toelatingsvereistes soos volg:

- lede moet oor 'n matrieksertifikaat beskik;
- lede moes reeds basies en vakopleiding voltooi het;
- voornemende lede moes reeds vir 'n tydperk van een maand onder die seksiehoof gewerk het wat hom/haar vir die kursus genomineer het, en
- genomineerde lede moet voor 'n keurraad verskyn wat sal bepaal of die persoon aan die profiel wat van 'n Regimentele onderoffisier verwag word, voldoen.

5.6.8.3 Kursusinhoud

Volgens die Kurrikulum van die Regimentele onderoffisierskursus (Suid-Afrikaanse Infanteriekorps, 1991:1) vind die kursus oor tydperk van vyf weke plaas en bestaan dit uit een en twintig doelstellings, waarvan alle doelstellings geëvalueer word. Die kursus word oor 'n tydpek van vyf weke aangebied deur A Kompanie van die struktuur, soos in figuur 5.16 aangedui, en volgens Diamands (2001) word daar 64 leerders per kursus opgelei en twee kursusse per jaar aangebied teen 'n koste van R1 427,86 per leerder, soos reeds in tabel 5.5 aangetoon. Daar moet egter in gedagte gehou word dat, alhoewel die aantal leerders per kursus korrek aangedui is, is die samestelling van die kursus steeds volgens die voorgestelde persentasie verteenwoordiging in die Nasionale Weermag. **(Die eenheid kon nie 'n verdeling volgens rassamestelling verskaf nie.)**



Figuur 5:18. Opleidingsproses van die Regimentele onderoffisiërskursus

Tabel 5.5: Opleidingskoste van die Regimentele onderoffisiërskursus (Suid-Afrikaanse Infanteriebataljon, 2000:8)

EDUCATION TRAINING AND DEVELOPMENT STATISTICS																		
DEVELOPMENTAL TRAINING																		
COURSE NAME:		REGIMENTAL NON-COMMISSION OFFICER COURSE																
COURSE NUMBER:										SERIAL NO:								
DATES:		FROM:								TO:								
ACTUAL EXPENDITURE FOR COURSE:		R 71,393.00								COST / STUDENT:		R 1,427.86						
BREAKDOWN OF NUMBER OF STUDENTS PER COURSE:																		
RANK:	P	A	MALE				FEMALE				MALE - DISABLED				FEMALE - DISABLED			
			A	C	I/A	W	A	C	I/A	W	A	C	I/A	W	A	C	I/A	W
SGT	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CPL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
L CPL	50	50	32	6	1	11	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
RMN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
NEW	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

- **Doelstelling: Afdelingsdril**

Afdelingsdril vir die nieleiersgroep van die Leër, volgens die Kurrikulum van die Regimentele onderoffisiërskursus (Suid-Afrikaanse Infanteriekorps, 1991:3) verwys na paragraaf 5.5.5.3 (**Kursusinhoud**), en dit is ook onder Vak B (**Dril**) bespreek tydens die uiteensetting ten opsigte van die Kursusinhoud van Vrywillige Militêre Diens in die Leër (**Basiese Opleiding**). Die leerders moet in staat te wees om nie net bevel te kan gee vir wendings op die halt nie, maar ook om 'n afdeling volgens die korrekte prosedure van punt tot punt te laat dril.

- **Doelstelling: Wagte en skildwagte**

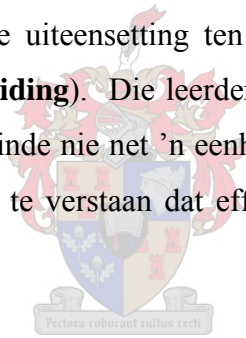
Wagte en skildwagte vir die nieleiersgroep van die Leër, volgens die Kurrikulum van die Regimentele onderoffisiërskursus (Suid-Afrikaanse Infanteriekorps, 1991:5) verwys na paragraaf 5.5.5.3 (**Kursusinhoud**), en dit is ook onder Vak I (**Wagte en skildwagte**) bespreek tydens die uiteensetting ten opsigte van Vrywillige Militêre Diens in die Leër (**Basiese Opleiding**). Die leerders moet in staat wees om as wagbevelvoerder en tweede-in-bevel van die wag te kan optree en oor die nodige kennis en vaardighede beskik ten einde die regte daagprosedures aan 'n persoon wat die eenheid wil betree, te kan verduidelik.

- **Doelstelling: Regimentsdienste**

Regimentsdienste vir die nieleiersgroep van die Leër, volgens die Kurrikulum van die Regimentele onderoffisierskursus (Suid-Afrikaanse Infanteriekorps, 1991:6) verwys na paragraaf 5.5.5.3 (**Kursusinhoud**), en dit is ook onder Vak A (**Regimentsdienste**) bespreek tydens die uiteensetting ten opsigte van Vrywillige Militêre Diens in die Leër (**Basiese Opleiding**). Die leerders moet met die nodige kennis en vaardighede toegerus word om as bataljon-sersant aan diens te kan optree.

- **Doelstelling: Eenheidswagstelsel**

Eenheidswagstelsel, volgens die Kurrikulum van die Regimentele onderoffisierskursus (Suid-Afrikaanse Infanteriekorps, 1991:7) verwys na paragraaf 5.5.5.3 (**Kursusinhoud**), en dit is ook onder Vakke A (**Sekerheid**) en I (**Wagte en skildwagte**) bespreek tydens die uiteensetting ten opsigte van Vrywillige Militêre Diens in die Leër (**Basiese Opleiding**). Die leerders moet met die nodige kennis en vaardighede toegerus word ten einde nie net 'n eenheidswagstelsel te ontwikkel en te implementeer nie, maar ook om te verstaan dat effektiewe sekerheid afhang van 'n effektiewe eenheidswagstelsel.



- **Doelstelling: Eenheidsnoodplan**

Dit is volgens die Kurrikulum van die Regimentele onderoffisierskursus (Suid-Afrikaanse Infanteriekorps, 1991:8) belangrik vir die leerders om met die nodige kennis en vaardighede toegerus te word ten einde beheer te kan neem tydens 'n eenheidsnoodplan, om die verskillende alarms tydens 'n noodsituasie te ken en uitvoering te kan gee aan noodprosedures.

- **Doelstelling: Branddril en hantering van brandblustoerusting**

Branddril en hantering van brandblustoerusting vir die nieleiersgroep van die Leër, volgens die Kurrikulum van die Regimentele onderoffisierskursus (Suid-Afrikaanse Infanteriekorps, 1991:9) verwys na paragraaf 5.5.5.3 (**Kursusinhoud**), en

dit is ook onder Vak A (**Brandbestryding**) bespreek tydens die uiteensetting ten opsigte van Vrywillige Militêre Diens in die Leër (**Basiese Opleiding**). Die leerders moet met die nodige kennis en vaardighede toegerus word ten einde beheer te neem tydens branddril en moet brandblustoerusting effektief kan gebruik tydens brande.

- **Doelstelling: Reëls vir Militêre skryfwyse en dokumentasie**

Militêre Skryfwyse vir die nieleiersgroep van die Leër, volgens die Kurrikulum van die Regimentele Onderoffisiërskursus (Suid-Afrikaanse Infanteriekorps, 1991:8) verwys na paragraaf 5.5.8.3 (**Kursusinhoud**), en dit is ook onder Module B (**Verbale Kommunikasie, vereistes vir Militêre Skryfwyse, Memorandum, Roetinebrief en Verklaring**) bespreek tydens die uiteensetting ten opsigte van Onderoffisiërsvorming in die Leër. Dit word egter van die leerders verwag om die appèlregister by te werk.

➤ **Appèlregister.** Volgens die Woordeboek van die Suid-Afrikaanse Weermag (Suid-Afrikaanse Weermag, 1983:61) is 'n **appèlregister** daardie boek waarin troepe as teenwoordig of afwesig gemerk word.



- **Doelstelling: Sekerheid**

Sekerheid vir die nieleiersgroep van die Leër, volgens die Kurrikulum van die Regimentele Onderoffisiërskursus (Suid-Afrikaanse Infanteriekorps, 1991:11) verwys na paragraaf 5.5.5.3 (**Kursusinhoud**), en dit is ook onder Vak A (**Sekerheid**) bespreek tydens die uiteensetting ten opsigte van Vrywillige Militêre Diens in die Leër (**Basiese Opleiding**). Die leerders moet met die nodige kennis en vaardighede toegerus word ten einde sekerheid effektief te kan toepas in die afdeling waarin hy/sy werksaam is.

- **Doelstelling: Militêre reg**

Militêre reg vir die nieleiersgroep van die Leër, volgens die Kurrikulum van die Regimentele Onderoffisiërskursus (Suid-Afrikaanse Infanteriekorps, 1991:12) verwys na paragrawe 5.5.5.3 (**Kursusinhoud**) en 5.5.8.3 (**Kursusinhoud**), en dit is ook onder Vak C (**Militêre Reg**) en Module E (**Militêre Aspekte**) bespreek tydens die

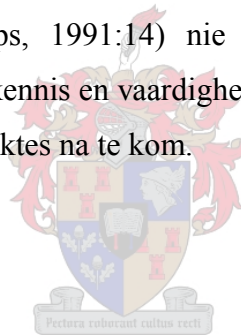
uiteensetting ten opsigte van Vrywillige Militêre Diens in die Leër (**Basiese Opleiding**) en Onderoffisiersvorming in die Leërgimnasium.

- **Doelstelling: Voorraadverrekening**

Volgens die Kurrikulum van die Regimentele onderoffisierskursus (Suid-Afrikaanse Infanteriekorps, 1991:13) moet die leerders met die nodige kennis en vaardighede toegerus word ten einde 'n inventaris te kan bestuur. Dit is verder noodsaaklik vir die leerders om bewus te wees van die prosedures vir toerusting- en ammunisie-aanvraag en -terughandiging.

- **Doelstelling: Godsdiensweerbaarheid**

Die leerders word volgens die kurrikulum van die Regimentele onderoffisierskursus (Suid-Afrikaanse Infanterie-korps, 1991:14) nie net onderrig in godsdiensweerbaarheid nie, maar ontvang ook kennis en vaardighede ten einde sy/haar godsdienstige pligte teenoor sy/haar ondergeskiktes na te kom.



- **Doelstelling: Leierskap**

Volgens die Kurrikulum van die Regimentele onderoffisierskursus (Suid-Afrikaanse Infanteriekorps, 1991:15) moet die leerders met die nodige kennis, vaardighede en gesindhede toegerus word ten einde in staat te wees om die verantwoordelikhede van 'n leier te ken en te kan toepas.

➤ **Formele leierskap.** Volgens Gerber *et al.* (1996:373) word formele gesag verkry deur middel van die posisie waarin die leier hom/haar bevind in die onderneming se hiërargie.

➤ **Outokratiese leierskap.** Outokratiese leierskap vind volgens Gerber *et al.* (1996:368, 373) plaas waar die leier gerig is op maksimum taakuitvoering teenoor minimum mensgerigtheid. Die leier verskaf eensydige opdragte en die taak word deur ondergeskiktes uitgevoer deur gebruik te maak van die formele afdwing van gesag.

➤ **Demokratiese leierskap.** Volgens Gerber *et al.* (1996:368, 374) vind demokratiese leierskap plaas wanneer die leier maksimum mensgerigtheid teenoor minimum

taakuitvoering openbaar. Die leier tree fasiliterend op in die uitvoering van 'n taak en stel goeie interpersoonlike verhoudings voorop met werknemers as van primêre belang.

➤ **Lostoomleierskap.** Tydens **lostoomleierskap**⁶⁰ leierskap openbaar die leier volgens Gerber *et al.* (1996:368, 374) minimum taakuitvoering sowel as minimum mensgerigheid met bykans geen interpersoonlike verhoudings nie.

- **Doelstelling: Laervlakbevel- en beheervaardighede**

Tydens **laervlakbevel- en beheervaardighede** volgens die Kurrikulum van die Regimentele onderoffisiërskursus (Suid-Afrikaanse Infanteriekorps, 1991:17) word die leerders met die nodige kennis en vaardighede toegerus ten einde duidelike kommunikasiekanale te vestig tussen hom-/haarself en sy/haar onderskiktes. Hierdie vaardighede handel nie net oor werksaangeleenthede nie, maar ook oor persoonlike, sosiale en maatskaplike aangeleenthede.

- **Doelstelling: Organisasie van die Suid-Afrikaanse Weermag, komandemente en eenhede**

Organisasie van die Nasionale Weermag vir die nieleiersgroep van die Suid-Afrikaanse Leër, volgens die Kurrikulum van die Regimentele onderoffisiërskursus (Suid-Afrikaanse Infanteriekorps, 1991:19) verwys na paragrafe 5.5.5.3 (**Kursusinhoud**), 4.4, 4.5 en 4.6, en dit is ook onder Vak A (**Organisasie van die Suid-Afrikaanse Nasionale Weermag**) bespreek tydens die uiteensetting ten opsigte van Vrywillige Militêre Diens in die Leër (**Basiese Opleiding**) en Samestelling van die Departement van Verdediging en Nasionale Weermag.

- **Doelstelling: Menasie-etiket**

Menasie-etiket vir die nieleiersgroep van die Leër, volgens die Kurrikulum vir Regimentele onderoffisiërskursus (Suid-Afrikaanse Infanteriekorps, 1991: 20) verwys na paragrafe 5.5.5.3 (**Kursusinhoud**) en dit is ook onder Vak G (**Menasie-etiket**)

⁶⁰ Lostoomleierskap volgens Gerber, *et al.* (1996:374) staan beter bekend as **Liasses-faire** leierskap.

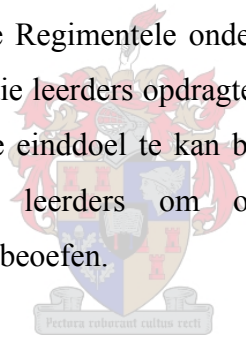
bespreek tydens die uiteensetting ten opsigte van Vrywillige Militêre Diens in die Leër (**Basiese Opleiding**). Die leerders moet kennis dra van menasie-etiket ten einde onduidelikhede by ondergeskiktes uit te skakel.

- **Doelstelling: Dragregulasies**

Dragregulasies, volgens die Kurrikulum van die Regimentele onderoffisiërskursus (Suid-Afrikaanse Infanteriekorps, 1991:22) verwys na paragrafe 5.5.5.3 (**Kursusinhoud**) en dit is ook onder Vak A (**Dragregulasies**) bespreek tydens die uiteensetting ten opsigte van Vrywillige Militêre Diens in die Leër (**Basiese Opleiding**).

- **Doelstelling: Letra-baan**

Volgens die Kurrikulum van die Regimentele onderoffisiërskursus (Suid-Afrikaanse Infanteriekorps, 1991:23) moet die leerders opdragte kan uitvoer ten einde beheer oor klein groepe te kan neem en die einddoel te kan bereik. 'n **Letra-baan** verskaf 'n unieke geleentheid aan die leerders om onder beheerde omstandighede leiersvaardighede te kan toets en beoefen.



- **Doelstelling: Onderoffisiere se verhouding met troepe, senior onderoffisiere en offisiere**

Die leerders, as leiersfiguur op eie gebied, moet volgens die Kurrikulum van die Regimentele onderoffisiërskursus (Suid-Afrikaanse Infanteriekorps, 1991:24) met die nodige kennis, vaardighede en gesindhede toegerus word ten einde sy/haar verhoudings met juniors sowel as seniors te kan bestuur, soos reeds in paragraaf 4.6 vermeld.

- **Doelstelling: Liggaamlike opvoeding**

Liggaamlike opvoeding vir die nieleiersgroep van die Leër, volgens die Kurrikulum van die Regimentele Onderoffisiërskursus (Suid-Afrikaanse Infanteriekorps, 1991:22)

verwys na paragrafe 4.3.9 (**Begripsomskrywing**) en dit is ook onder Fisiese vereistes bespreek tydens die uiteensetting ten opsigte van die Opleidingskonteks van die Departement van Verdediging. Die leerders word verplig om die kennis en vaardighede, soos aangeleer tydens leierskap, en bevel-en-beheer te kan toepas tydens liggaamlike opleidingsperiodes en fisiese groepsaktiwiteite.

- **Evaluering**

Volgens die Kurrikulum van die Regimentele Onderoffisierskursus (Suid-Afrikaanse Infanteriekorps, 1991:D-1) word evaluering van die kursus toegepas volgens 'n gewigskaal van praktiese evaluering: 20% vir **afdelingsdril**, 10% vir **wagte en skildwagte**, en 10% vir **Letra-baan**, terwyl die **teoretiese evaluering** 60% van die finale punt uitmaak.

5.7 DIE SUID-AFRIKAANSE LEËR GEVEGSOPLEIDINGSENTRUM

5.7.1 Konteks van die ontwikkeling van die Suid-Afrikaanse Leër Gevegsopleidingsentrum

Volgens Van der Merwe (1996:38) is die ontstaan van die Leër Gevegskool nie te danke aan die toedoen van 'n spesifieke persoon op 'n spesifieke plek of tyd nie, maar wel aan die gesamentlike impak wat 'n verskeidenheid omstandighede op die slagvaardigheid van die Leër uitgeoefen het. Na aanleiding van die nabetragting van OPERASIE SAVANNAH in 1975, waartydens die deelname van die Suid-Afrikaanse magte aan die Angolese Burgeroorlog bespreek is, was dit een van die hoofvoorstelle dat die Leër 'n konvensionele oorlogvoeringopleidingskool moes stig. Die Leër se Gevegskool by Lothatta is op 4 Julie 1977 gestig en die terrein is uitgekies bo bestaande opleidingsterreine in Suid-Afrika soos Generaal de la Rey (Potchefstroom), Generaal de Wet (Bloemfontein), Schmidtsdrift (Kimberley) en Riemvasmaak (Upington). Volgens Van der Merwe (1996:1) het **brigadier**⁶¹ Van der Berg Maremane naby Postmasburg besoek ten einde te bevestig dat die plaashuis en opstal ontruim is. Mev Van der Berg verwys na hierdie gebied as ...'n *godverlate plek* wat

⁶¹ Vandag verwys die rang brigadier na **brigadier-generaal**.

selde elders gevind sal word. Maremane, of die Leër Gevegskool soos dit amptelik bekendstaan, is geleë in die Noord-Kaap en beslaan 'n area van 2 100 vierkante kilometer. Die naaste dorp is Postmasburg, sowat 30 kilometer noord daarvandaan en dit word verder omsluit deur Kuruman, Daniëlskuil, Sishen en Kathu. Die Leër Gevegskool op Lohathla is op 8 November 1978 deur **P.W. Botha**⁶² geopen en is 'n gevolg van die noodsaaklikheid vir 'n effektiewe gesamentlike gevegsopleidings-terrein. Die toevoeging van hierdie gebied ten einde die konvensionele gereedheid van die Leër te verseker, is een van slegs vier soortgelyke gebiede in die wêreld. Die *Marine Corps Air Ground Combat Centre* en die *National Training Centre* is twee van die gebiede wat is in die Mojave-woestyn in die Verenigde State van Amerika geleë en die derde is die *Combined Arms Training Centre* in die Negev-woestyn in Israel.

Die doel van die Leër Gevegskool is, volgens Van der Merwe (1996:46) om formasies, eenhede en offisiere van die Leër vir die landgeveg op te lei. Hierdie doel is 'n praktiese vereiste waar aan konvensionele gesamentlike opleiding beslag gegee kan word. In 2001 verander die Leër Gevegskool om op een lyn te bly met buitelandse opleidingsinstellings na die **Suid-Afrikaanse Leër Gevegsopleidingsentrum**⁶³ (Suid-Afrikaanse Leër Gevegsopleidingsentrum, 2001:1). Die samestelling van die Leër Gevegsopleidingsentrum is uiteengesit in figuur 5.19 en die Onderoffisiere-ontwikkelingstak in figuur 5.20. Alhoewel die eenheid se hooftaak is om konvensionele gesamentlike opleiding aan te bied, is die formele opleidingsvleuel gestig ten einde ontwikkelingsopleidingsgeleenthede te skep, nie net vir offisiere nie, maar ook vir senior onderoffisiere in die Leër.

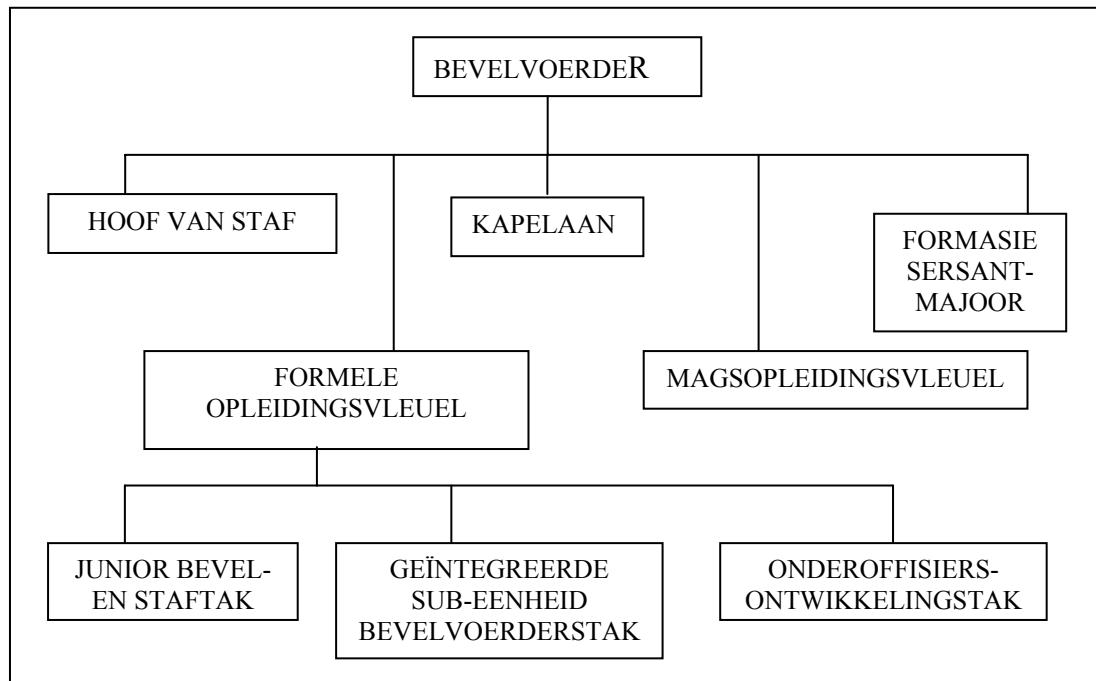
5.7.2 Senior Onderoffisiere Regimentele Dienste

Volgens die Kurrikulum vir die Senior Onderoffisier Regimentele Dienste (South African Army Battle School, 2000:ii) word hierdie kursus aangebied vir leerders met die rang van sersant, soos in Bylae D uiteengesit, in die Leër om hulle met die nodige kennis, vaardighede en gesindhede toe te rus om effektief op te tree op sub-

⁶² Destydse Eerste Minister en Minister van Verdediging.

⁶³ Suid-Afrikaanse Leër Gevegsopleidingsentrum sal voortaan verwys word as **Leër Gevegsopleidingsentrum**.

eenheidsvlak. Alhoewel die samestelling van die Onder-offisiersontwikkelingstak soos in figuur 5.20 aangedui, nie volkome voorsiening maak vir die taak wat aan hulle opgedra is nie, maak die tak gebruik van instrukteurs wat in die Formele Opleidingsvleuel diens lewer, soos in figuur 5.19 aangetoon word. Die aanwending van die minimum instrukteurs in opleiding kan moontlik 'n bydrae lewer tot die feit dat die koste van die kursus teen R1 529,78 per leerder (soos in tabel 5.6 aangetoon) goedkoper uitwerk as die R2 395,10 per leerder by 3 Suid-Afrikaanse

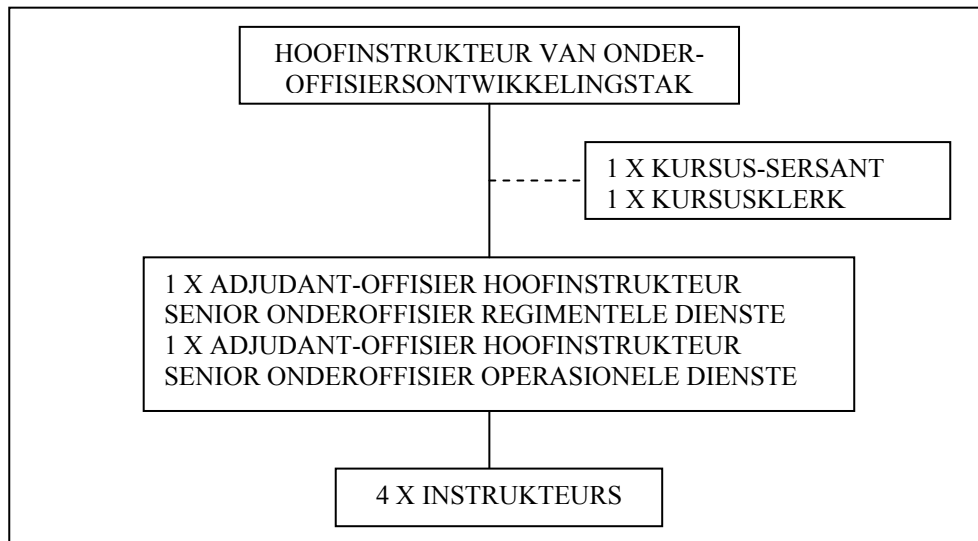


Figuur 5.19: Organogram van Suid-Afrikaanse Leer Gevegsopleidingsentrum (Suid-Afrikaanse Leer Gevegsopleidingsentrum, 2001:1)

Infanteriebataljon, 2001b:10). Daar moet egter in gedagte gehou word dat, hoeveelheid die aantal leerders per kursus korrek aangedui is, is die samestelling van die kursus, soos voorgeskryf deur die voorgestelde persentasie verteenwoordiging in die Nasionale Weermag, nie gehandhaaf nie. **(Die eenheid kon nie 'n indeling volgens rassamestelling verskaf nie.)**

5.7.2.1 Profiel

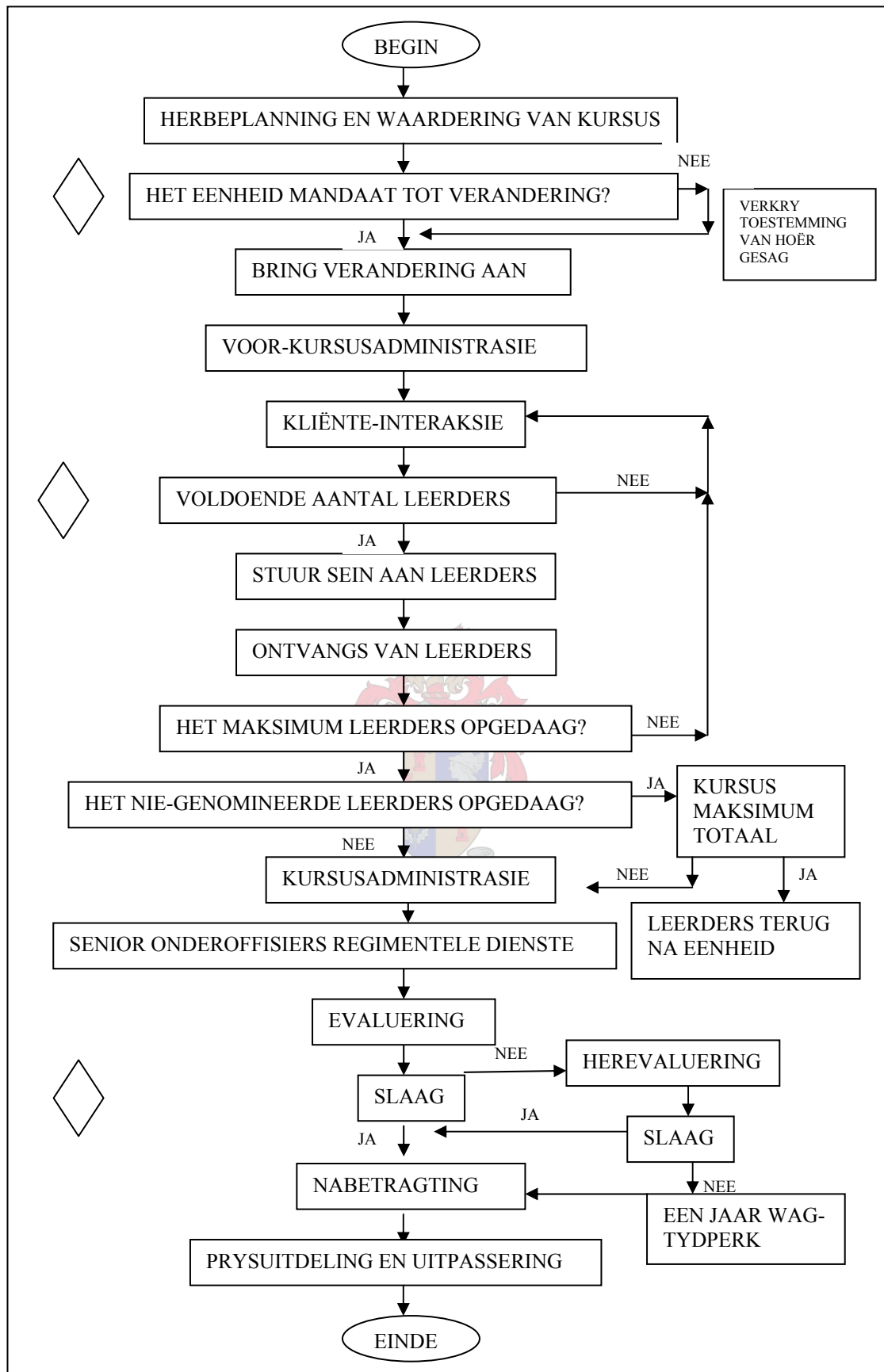
Volgens Snyman (2000) bestaan daar geen amptelike profiel waarvolgens opleiding geskied nie. Die kurrikulum word aanvaar as die riglyn waarvolgens die leerders opgelei word, maar selfs dit is, volgens Linde (2000), nie wetenskaplik ontwikkel nie.



Figuur 5.20: Organogram van Onderoffisiersontwikkelingstak (Suid-Afrikaanse Leer Gevegsopleidingsentrum, 2001:1)

Tabel 5.6: Opleidingskoste van die Senior Onderoffisier Regimentele Dienste (Suid-Afrikaanse Infanteriebataljon, 2001b:10)

[illegible]



Figuur 5:21. Opleidingsproses van Senior Onderoffisier Regimentele Dienste

5.7.2.2 Keuring

Volgens die Kurrikulum van die Senior Onderoffisier Regimentele Dienste (South African Army Battle School, 2000:ii) geld die volgende toelatingsvereistes: vereis dat die leerder reeds volgens sy/haar korps gekwalifiseer moet wees vir bevordering tot die rang van stafersant (in Bylaag D vir die rangindeling). In ooreenstemming met die vorige vereiste word daar verder voorgeskryf dat die leerders reeds oor die rang van stafersant sal beskik voor toelating tot die kursus. Alhoewel die leerders slegs Afrikaans of Engels hoef te kan lees en skryf, is die voertaal tydens die kursus Engels. Die leerders moet in besit wees van 'n geldige militêre bestuurderslisensie, G1K1 medies geklassifiseer wees en met 'n akademiese kwalifikasie van Graad 10- of hoër toegerus wees.

5.7.2.3 Kursusinhoud

Volgens die Kurrikulum van die Senior Onderoffisier Regimentele Dienste (South African Army Battle School, 2000:1) bestaan die kursus uit vyf A-modules en drie B-modules, en alle modules word teoreties sowel as prakties geëvalueer. Die Direkteur Personeelbenutting 4 is die amptelike direktoraat wat verantwoordelik is vir die keuring van moontlike kandidate vir die Senior Onderoffisier Regimentele Dienste. Volgens Snyman (2000) word geen keuring gehou of intree-eksamens deur die Leër Gevegskool of deur die Senior Onderoffisier Regimentele Dienstevleuel afgeneem nie. Daar word volgens Linde (2000) drie kursusse per jaar aangebied wat elk nege weke duur, vir 'n leerderstotaal van veertig studente per kursus.

- **Module A: Algemeen**

Algemeen verwys volgens die Kurrikulum van die Senior Onderoffisiers Regimentele Dienstekursus (South African Army Battle School, 2000:2-3) na paragrawe 4.3.1 (**Begripsafbakening**), 4.3.5 (**Kursusinhoud**) en 5.5.5.3 en Siviele beheer, Demokrasie en Vak C (**Militêre Reg**) is tydens die uiteensetting ten opsigte van die Ontwikkeling van die Departement van Verdediging en die Vrywillige Militêre Diensopleiding by die Leërgimnasium (**Basiese Opleiding**) bespreek. Daar word ook

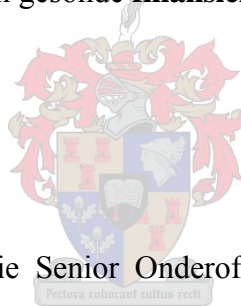
verder na paragraaf 4.6, wat oor die samestelling van die Nasionale Weermag handel, verwys.

➤ **Dissipline**

Tydens **Dissipline**, moet die leerders volgens die Kurrikulum van die Senior Onderoffisier Regimentele Dienstekursus (South African Army Battle School, 2000:2) bewus gemaak word van die filosofie van dissipline en die gepaardgaande nadelige uitwerking op groepsvorming indien dissipline afwesig of gebrekkig is.

➤ **Finansiële bestuur**

Volgens die Kurrikulum van die Senior Onderoffisier Regimentele Dienstekursus (South African Army Battle School, 2000:3) moet die leerders met die nodige kennis en vaardighede toegerus word om gesonde **finansiële bestuur** in hulle afdelings en/of seksies te kan toepas.



➤ **Formele aangeleenthede**

Volgens die Kurrikulum van die Senior Onderoffisier Regimentele Dienstekursus (South African Army Battle School, 2000:3-4) moet die leerders as leiersfiguur op eie gebied oor die nodige kennis, vaardighede en gesindhede beskik ten einde by alle nie-formele, semi-formele, sowel as **formele aangeleenthede** te kan inpas.

• **Module B: Regimenteel**

Regementsdienste, volgens die Kurrikulum van die Senior Onderoffisier Regimentele Dienstekursus (South African Army Battle School, 2000:5-6) verwys na paragrawe 5.5.5.3 (**Kursusinhoud**) en Vakke A (**Regimentsdienste**), B (**Pelotondril en Kompaniedril**) en I (**Wagte en skildwagte**) is tydens die uiteensetting ten opsigte van die Vrywillige Militêre Diensopleiding by die Leërgimnasium (**Basiese Opleiding**) bespreek. Die leerders moet met die nodige kennis en vaardighede toegerus word ten einde as junior toesighouer te kan optree.

➤ **Militêre begrafnisse**

Volgens die Kurrikulum van die Senior Onderoffisier Regimentele Dienstekursus (South African Army Battle School, 2000:6 en South African National Defence Force, 1994:17A1-17A10) moet die leerders kennis neem van die reëls en regulasies vir **militêre begrafnisse**.

➤ **Seremoniële eerbewys**

In **Seremoniële eerbewys** moet die leerders, volgens die Kurrikulum van die Senior Onderoffisier Regimentele Dienstekursus (South African Army Battle School, 2000:6-7 en South African National Defence Force, 1994:4-1 tot 8-18) nie net kennis neem van Erewagte, Vlaghysing en -strykingseremonies nie, maar ook die seremoniële aangeleenthede by die verkryging van Vaandels en Gevegs-onderskeidings kan beplan.

➤ **Treestokdril**

Volgens die Kurrikulum van die Senior Onderoffisier Regimentele Dienstekursus (South African Army Battle School, 2000:7 en South African National Defence Force, 1994:2-19 – 2-24) moet die leerders met die nodige kennis en vaardighede toegerus word om die **treestok**⁶⁴ op die regte manier te dra, asook om die lengte van 'n tree korrek te kan afmeet wanneer daar gemarsjeer word.

• **Module C: Opleiding**

Opleiding, volgens die Kurrikulum van die Senior Onderoffisier Regimentele Dienste-kursus (South African Army Battle School, 2000:8-9) verwys na paragraaf 5.5.7 (**Metodiek**) en dit is tydens die uiteensetting ten opsigte van die Kursusinhoud van Metodiek by die Leërgimnasium bespreek. Die leerders word ook verder met die nodige kennis en vaardighede toegerus vir 'n skietoefening en die gepaardgaande

⁶⁴ Treestok staan in die militêre omgewing beter bekend as *passtok*.

veiligheid, aanwending van ammunisie en stappe wat gevolg word ten tye van 'n skietongeluk.

- **Module D: Basisse**

Volgens die Kurrikulum van die Senior Onderoffisier Regimentele Dienstekursus (South African Army Battle School, 2000:10-14) word leerders met die nodige kennis, vaardighede en kundigheid toegerus ten einde nie net die skep van 'n veldbasis te kan waarneem nie, maar ook om die toegangsroetes, sekerheid en toerusting benodig ten einde die basis operasioneel te verklaar, te beplan. Verder word daar van die leerders verwag om tydens die skep van 'n basis gevegsprosedures, gevegsdril, operasionele ontplooiing, herwinning en verbale sowel as aspekte van nieverbale kommunikasie tydens basisontplooiing in ag te neem. Ten laaste moet die leerders ook vir enige verliese beplan ten opsigte van ongelukke en higiëne kragtens die Gesondheid- en Veiligheidswet, Wet 85 van 1993.

- **Module E: Gesamentlike operasies**

Gesamentlike operasies moet die leerders, volgens die Kurrikulum van die Senior Onderoffisier Regimentele Dienstekursus (South African Army Battle School, 2000:17) met die nodige kennis en vaardighede toerus om die proses van gesamentlike operasies te verstaan, asook watter magte by so 'n operasie betrokke is.

- **Module B1: Logistiek**

Volgens die Kurrikulum van die Senior Onderoffisier Regimentele Dienstekursus (South African Army Battle School, 2000:16) moet die leerders met die nodige kennis en vaardighede toegerus word om die logistieke stelsel te ken en te verstaan, asook korrekte beheer te kan neem ten opsigte van toerusting en ammunisie onder sy/haar beheer.

- **Module B2: Seine**

Seine volgens die Kurrikulum van die Senior Onderoffisier Regimentele Dienstekursus (South African Army Battle School, 2000:18) verwys na paragraaf 5.5.5.3 (**Kursusinhoud**) en Vak F (**Sein**) is tydens die uiteensetting ten opsigte van die Vrywillige Militêre Diensopleiding by die Leërgimnasium (**Basiese Opleiding**) bespreek. Die leerders moet in staat wees om die korrekte seinprosedure te verstaan om boodskappe te kan interpreteer en te kan stuur.

- **Module B3: Echelon-voertuie**

Leerders word volgens die Kurrikulum van die Senior Onderoffisier Regimentele Dienstekursus (South African Army Battle School, 2000:19) met die nodige kennis toegerus om die verskillende tipes **echelon-voertuie** wat deur die verskillende korpse in die Nasionale Weermag tydens opleiding en operasionele omstandighede gebruik word, uit te ken.

- **Module B4: Echelon-toerusting**

Leerders word volgens die Kurrikulum van die Senior Onderoffisier Regimentele Dienstekursus (South African Army Battle School, 2000:20), met die nodige kennis toegerus om die verskillende tipes **echolon-toerusting** wat deur die verskillende korpse in die Nasionale Weermag tydens opleiding en operasionele omstandighede gebruik word, uit te ken.

- **Evaluering**

Die leerders moet, volgens die Kurrikulum van die Senior Onderoffisier Regimentele Dienstekursus (South African Army Battle School, 2000:D-2 en D-3) praktiese opleidingsessies kan beplan en kan uitvoer. Om te slaag, moet die leerders 60% behaal.

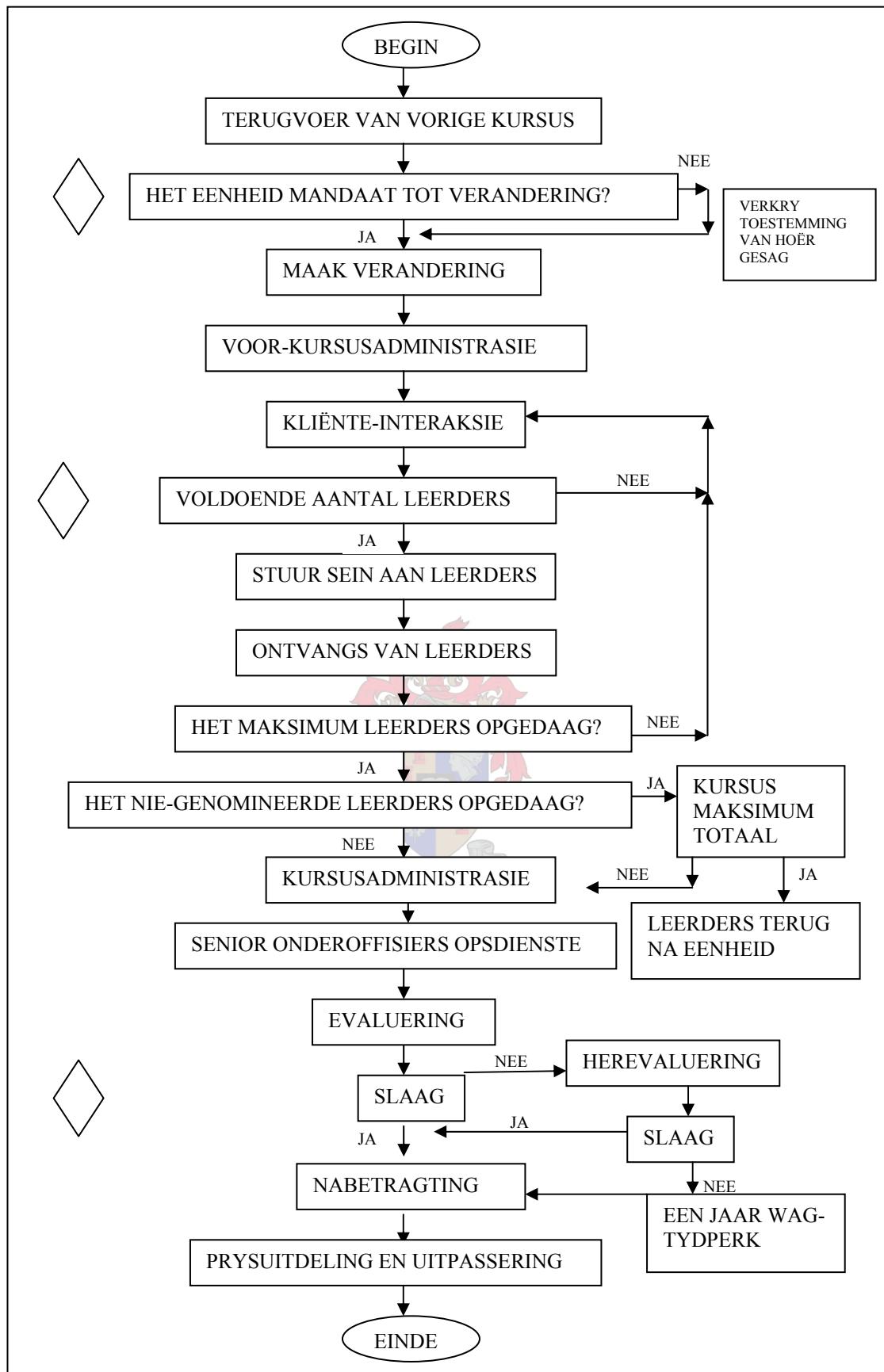
5.7.3 Senior Onderoffisier Operasionele Dienste

Volgens die Kurrikulum van die Senior Onderoffisier **Operasionele Dienstekursus**⁶⁵ (Suid-Afrikaanse Leër Gevegskool, 2000:4) word hierdie kursus aangebied aan leerders met die rang van stafserant (sien Bylae D vir die rangindelings) in die Leër om hulle met die nodige kennis, vaardighede en gesindhede toe te rus om effektief op te tree as echelon-bevelvoerders op sub-eenheids- en eenheidsvlak. Verder vorm hulle die steunkorps-echelon vir adjudant-offisiere tydens operasies. Die Senior Onder-offisier Opsdienstekursus by 3 Suid-Afrikaanse Infanteriebataljon kos R1 620,73 (**teoretiese fase**) teenoor R897,15 by die Leër Gevegsopleidingsentrum vir die teoretiese fase van dieselfde kursus. Soos met die Senior Onderoffisier Regimentele Dienstekursus is die koste, ook tydens hierdie kursus dus goedkoper by die Leër Gevegsopleidingsentrum as by 3 Suid-Afrikaanse Infanterie Bataljon, as gevolg van 'n meer ekonomiese aanwending van instrukteurs by laasgenoemde. Die kursus bestaan uit 'n drie weke teoretiese fase wat verpligtend vir alle leerders is, met 'n tien weke praktiese fase wat uitsluitlik vir die operasionele magte verpligtend is.

Tabel 5.7: Opleidingskoste van die Senior Onderoffisier Operasionele Dienstekursus (Suid-Afrikaanse Leër Gevegsopleidingsentrum. 2001, 2001:2)

EDUCATION TRAINING AND DEVELOPMENT STATISTICS																		
DEVELOPMENTAL TRAINING																		
COURSE NAME:		SENIOR REGIMENTAL NON-COMMISSION OFFICER COURSE																
COURSE NUMBER:						SERIAL NO:												
DATES: FROM:						TO:												
ACTUAL EXPENDITURE FOR COURSE:		R 35,886.00				COST / STUDENT:		R 897.15										
BREAKDOWN OF NUMBER OF STUDENTS PER COURSE:																		
RANK:	P	A	MALE				FEMALE				MALE - DISABLED				FEMALE - DISABLED			
			A	C	I/A	W	A	C	I/A	W	A	C	I/A	W	A	C	I/A	W
WARRANT OFFICER'S AND OTHER RANKS																		
WO 1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
WO 2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
S SGT	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SGT	40	40	20	4	1	7	5	1	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0
CPL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

⁶⁵ Na Operasionele Dienste sal verder as **Opsdienste** verwys word.



Figuur 5:22. Opleidingsproses van Senior Onderoffisier Operasionele Dienstekursus

5.7.3.1 **Profiel**

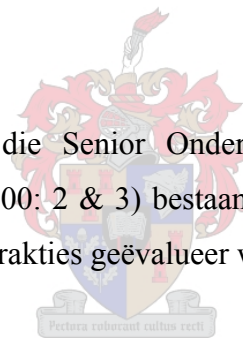
Volgens Snyman (2000) bestaan daar geen amptelike profiel waarvolgens daar opgelei word nie. Die kurrikulum word aanvaar as die riglyn waarvolgens die leerders opgelei word, maar selfs dit, volgens Linde (2000), is nie wetenskaplik ontwikkel nie.

5.7.3.2 **Keuring**

Volgens die Kurrikulum van die Senior Onderoffisier Opsdienstekursus (Suid-Afrikaanse Leër Gevegskool, 2000:4) geld die toelatingsvereiste dat leerders reeds volgens hulle korps gekwalifiseer moet wees vir bevordering tot die rang van stafserant (sien Bylae D vir die rangindelings).

5.7.3.3 **Kursusinhoud**

Volgens die Kurrikulum van die Senior Onderoffisier Opsdienstekursus (Suid-Afrikaanse Leër Gevegskool, 2000: 2 & 3) bestaan die kursus uit 23 vakke waarvan alle modules teoreties sowel as prakties geëvalueer word.



Die Direkteur Personeelbenutting 4 is die amptelike direktoraat wat verantwoordelik is vir die keuring van moontlike kandidate vir die Senior Onderoffisier Opsdienste (Suid-Afrikaanse Leër Gevegskool, 2000:4). Volgens Snyman (2000) word geen keuring of intree-eksamen deur die Leër Gevegskool of die Senior Onderoffisier Opsdienste-vleuel vereis nie. Daar word volgens Linde (2000) drie kursusse per jaar aangebied wat elk oor 'n tydperk van agt weke strek, vir 'n leerderstotaal van 40 studente per kursus.

- **Organisasies van die Suid-Afrikaanse Nasionale Weermag**

Organisasies van die Nasionale Weermag, funksioneer volgens die Kurrikulum van die Senior Onderoffisier Opsdienstekursus (Suid-Afrikaanse Leër Gevegskool, 2000:5) verwys na paragraaf 5.5.5.3 (**Kursusinhoud**), en Vak A (**Organisasie van die Suid-Afrikaanse Nasionale Weermag**) is tydens die uitensetting ten opsigte van

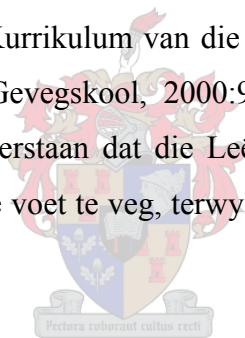
die Vrywillige Militêre Diensopleiding by die Leërgimnasium (**Basiese Opleiding**) bespreek. Die leerders moet kennis dra van die organisasie van die Nasionale Weermag, ten einde onduidelikhede by ondergeskiktes uit te skakel.

- **Pantser**

Ten opsigte van pantser, volgens die Kurrikulum van die Senior Onderoffisier Opsdienstekursus (Suid-Afrikaanse Leër Gevegskool, 2000:6-8) word die leerders met die nodige kennis toegerus om te verstaan dat daar verwys word na 'n groot Leëreenheid wat uitgerus is met tenks en ander gepantserde voertuie, om groter beweeglikheid en vuurkrag aan skoktroepe oor groot afstande te verseker.

- **Infanterie**

Tydens infanterie, volgens die Kurrikulum van die Senior Onderoffisier Opsdienstekursus (Suid-Afrikaanse Leër Gevegskool, 2000:9-11) word die leerders met die nodige kennis toegerus om te verstaan dat die Leër 'n vertakking het wat opgelei, uitgerus en georganiseer is om te voet te veg, terwyl die gemeganiseerde infanterie in pansertroepedraers beweeg.



- **Suid-Afrikaanse Artillerie**

Ten opsigte van die Suid-Afrikaanse Artillerie, volgens die Kurrikulum van die Senior Onderoffisier Opsdienstekursus (Suid-Afrikaanse Leër Gevegskool, 2000:12-14) word die leerders met die nodige kennis toegerus om te verstaan dat die Artillerie uit ten volle toegeruste projektielvuurwapens, kanonne en missiel-lanseerders bestaan. Veldartilleriekanonne word volgens kaliber geklassifiseer as:

- lig – 120mm en kleiner;
- medium – 121 tot 160mm;
- swaar – 161 tot 210mm; en
- baie swaar – groter as 210mm.

- **Suid-Afrikaanse Lugverdediging**

Die **Suid-Afrikaanse Lugverdediging** verskaf aan die leerders, volgens die Kurrikulum van die Senior Onderoffisier Opsdienstekursus (Suid-Afrikaanse Leër Gevegskool, 2000:15-17) die nodige kennis om te verstaan dat lugverdediging alle verdedigingsmaatreëls insluit wat daarop gemik is om vyandelike aanvalsvliegtuie of —missiele in die aarde se omringende atmosfeer te vernietig, of om die doeltreffendheid van sodanige aanvalle te verydel of te vernietig.

- **Seinkorps**

Volgens die Kurrikulum van die Senior Onderoffisier Opsdienste-kursus (Suid-Afrikaanse Leër Gevegskool, 2000:18-19) verskaf die Seinkorps aan die leerders die plarform om reeds verworwe kennis wat hulle tydens vorige ontwikkelingsopleidingskursusse deur middel van seinopleiding verwerf het en werksaamhede van die seiner in 'n artilleriekorps te verstaan.



- **Genie-gevegshantering**

Kennis ten opsigte van **Genie-gevegshantering** is, volgens die Kurrikulum van die Senior Onderoffisier Opsdienstekursus (Suid-Afrikaanse Leër Gevegskool, 2000:20-22) daardie kennis waaroor die leerders moet beskik om die geniekorps, wie se taak is om tegniese ingenieursteun aan infanterie- en panserbataljons te verskaf, te mobiliseer. Die geniekorps is, byvoorbeeld, verantwoordelik om myne te lê en brûe te bou.

- **Inligting**

Ten opsigte van **Inligting** moet die leerders, volgens die Kurrikulum van die Senior Onderoffisier Opsdienstekursus (Suid-Afrikaanse Leër Gevegskool, 2000:23), verstaan dat inligting 'n produk is wat gelewer is word deur die insameling, ontleding en vertoking van alle beskikbare inligting wat handel oor enige aspek van belang ten

einde operasionele besluite te kan neem. Die inligtingsregiment is die organisasie wat verantwoordelik is vir die bedryf van alle inligtingsaktiwiteite tydens operasies.

- **Administrasie en logistiek**

Volgens die **Suid-Afrikaanse Panterskool**⁶⁶ (1991:8) is **administrasie** die bestuur en uitvoering van alle militêre sake wat nie by taktiek of strategie ingesluit is nie, naamlik personeeladministrasie en algemene stafwerk. In die omvattendste vorm dui administrasie daardie aspekte van militêre operasies wat handel oor:

- die fisiese beheer van personeel, voorsiening van akkommodasie en reisreëlings;
- plekstaat beheer van personeel;
- die instandhouding van personeellêers en -registers;
- beheer oor mediese verliese van personeel en toerusting;
- die beheer van personeelverplasings;
- die koördinering van verslae rakende vermiste personeel, en
- die koördinering van veldbetaalpunte en veldposverspreiding (Suid-Afrikaanse Panterskool, 1991:8-25).

Logistiek, volgens die Panterskool (1991:8-1), is daardie wetenskaplike beplanning en uitvoering van die beweging en onderhoud van magte. In die omvattendste vorm dui logistiek daardie aspekte van militêre operasies wat handel oor:

- ontwerp en ontwikkeling, aanskaffing, opberging, beweging, distribusie, onderhoud, ontruiming en rangskikking van materiaal;
- beweging, afvoer en hospitalisering van personeel;
- aanskaffing of konstruksie, onderhoud, hantering en rangskikking van geriewe, en
- verkryging en toewysing van dienste.

- **Echelon-bevelvoerders**

Ten opsigte van die **Echelon-bevelvoerder** word leeders, volgens die Kurrikulum van die Senior Onderoffisier Opsdienstekursus (Suid-Afrikaanse Leer Gevegskool, 2000:31) met die nodige kennis toegerus om beheer en bevel te kan neem van 'n

⁶⁶ Na die Suid-Afrikaanse Panterskool sal verder as **Panterskool** verwys word.

echelon, verwys na paragraaf 5.7.2.3 (**Kursusinhoud**) en is ook onder Modules B3 (**echelon-voetuie**) en B4 (**echelons**) tydens die uiteensetting ten opsigte van die Senior Onderoffisiere Regimente Dienste in die Leër bespreek. Tydens hierdie fase word daar gekyk na spesiale echelon-voetuie, echelon-stelsel en prosedures tydens operasionele bewegings.

- **Veldbasisse**

Veldbasisse, soos beskryf volgens die Kurrikulum van die Senior Onderoffisier Opsdienstekursus (Suid-Afrikaanse Leër Gevegskool, 2000:33) verwys na paragraaf 5.7.2.3 (**Kursusinhoud**) en is ook onder module Module D (**Basisse**) tydens die uiteensetting ten opsigte van die Senior Onderoffisiere Regimente Dienste in die Leër bespreek.

- **Operasionele-beplanning**

Operasionele-beplanning, verskaf volgens die Kurrikulum van die Senior Onderoffisiere Opsdienstekursus (Suid-Afrikaanse Leër Gevegskool, 2000:39-40) aan die leerders daardie agtergrond om tydens operasionele omstandighede alle bevel en beheer beginsels te kan toepas en beplanningsdata te kan gebruik ten einde besluitneming te ondersteun.

- **Chemiese en biologiese oorlogvoering**

Volgens inligting van die Suid-Afrikaanse Pantserkool (1991:7-1) kan **chemiese en biologiese oorlogvoering** teruggevoer word na die Peloponniense Oorlog in 420 vC. Daar is van die voorloper van die hedendaagse vlamwerper, asook rookskerms en chemiese irriterende middels gebruik gemaak. Dit is ook verder algemeen bekend dat inwoners hulle verdedig het deur kokende olie op die aanvallers te gooi. Die aanvallers het weer as teenmiddel half-ontbinde karkasse oor die mure gegooi, wat gelei het tot die uitbreek van epidemies.

Chemiese oorlog het te make met die gebruik van chemiese wapens wat daarop gemik is om siekte of dood te veroorsaak by lewende mense, diere, insekte en plante. Hierteenoor word biologiese oorlogvoering aangewend as 'n wapen met patologiese uitwerking van virusse, bakterieë, fungi en enige ander lewende organismes, eensellige of meersellig, op die mens, dier, plant en die omgewing. Chemiese en biologiese oorlogvoering kan ook saam met kernoorlog gegroepeer word wat dan bekend staan as *Wapens vir massa verwoesting*. Afsonderlik word chemiese wapens gebruik as taktiese wapens, terwyl biologiese wapens 'n strategiese of langtermynbedreiging inhou (Suid-Afrikaanse Pansterskool, 1991:7-1).

- **Integrasie van dienswapens**

Ten opsigte van **integrasie van dienswapens** moet die leerders, volgens die Kurrikulum van die Senior Onderoffisier Opsdienstekursus (Suid-Afrikaanse Leër Gevegskool, 2000:45-46) bewus wees van watter tipe dienswapens tydens operasionele omstandighede beskikbaar is vir eie magte en hoe om hierdie wapens in 'n operasionele geveg te integreer.



- **Grond/Lugsamewerking**

Ten opsigte van **grond/lugsamewerking** word aan die leerders, volgens die Kurrikulum van die Senior Onderoffisier Opsdienstekursus (Suid-Afrikaanse Leër Gevegskool, 2000:47-48), die kennis verskaf om tydens operasionele omstandighede grond/lugsamewerking te koördineer ten einde die beste moontlike voordeel vir eie magte te bewerkstellig.

- **Konvensionele landgeveg**

Ten einde kennis te verkry in **konvensionele landgevegte** word daar, volgens die Kurrikulum van die Senior Onderoffisier Opsdienstekursus (Suid-Afrikaanse Leër Gevegskool, 2000:49-54) van leerders verwag om te verstaan dat konvensionele landgevegoperasies nie uit kernwapens of biologiese en chemiese wapens bestaan nie en dat dit ook enige rewolusionêre oorlogvoering uitsluit.

- **Evaluering**

Om te slaag moet die leerders, volgens die Kurrikulum van die Senior Onderoffisier Opsdienstekursus (Suid-Afrikaanse Leër Gevegskool, 2000:57-58 en Suid-Afrikaanse Leër Gevegsopleidingsentrum. 2001, 2001:2)'n slaagsyfer van 60% in die teoretiese evaluering behaal om sodoende toetred tot die praktiese gedeelte van die kursus te verkry.

5.8 SINTESE

Die Leër as nie net die senior, maar ook die grootste enkele Weermagsdeel in die Nasionale Weermag se grootste uitdaging is om die swak fisiese en psigiese toestand van die onderoffisier te verbeter. Weens van die feit dat die Leër se grootste aanvalsmag uit voetsoldate bestaan, behoort die opmerking soos deur Borman aangaande die psigiese toestand van onderoffisiere in die Leër gemaak is, kommerwekkend wees. Dit lyk op die oog af of ontwikkelingsopleiding in die Leër in 'n goeie toestand is, maar die toestand van kurrikulums, verouderde kursusmateriaal en die steeds onwetenskaplike ontwikkeling van ontwikkelingsopleiding, wek kommer. Verder bestaan daar binne die militêre ontwikkeling van die Leër, nie minder as vyf verskillende kursusidentiteite wat verder onderverdeel kan word in leiers- en nieleierskursusse, wat 'n groot finansiële las op die opleidingbegroting van die Leër plaas. In tabel 5.8 word die verskillende militêre ontwikkelingskursusse uiteengesit, wat as opsomming dien van militêre ontwikkelingskursusse in die Leër.

Gekoppel aan die probleemstelling (soos uiteengesit in paragraaf 1.2) is die Leër se sterkste punt in ontwikkelingsopleiding die hoeveelheid tyd en energie wat bestee word aan die ontwikkelingsopleiding van onderoffisiere. Daar kan egter geargumenteer word dat hierdie toestand die resultaat is van die integrasieproses, maar gemeet aan die bestaande opleidingskapasiteit kan die Leër'n integrale bydrae lewer in die beskikbaarstelling van fasiliteite ten einde die B-Hipotese te verwesenlik.

In Hoofstuk ses word militêre ontwikkelingsopleiding in die Lugmag geïdentifiseer en gekategoriseer, met inbegryp van die vlag van die Lugmag ten einde die eenheid met die Nasionale Weermag te simboliseer.

Tabel 5.8: Uiteensetting van militêre ontwikkelingskursusse in die Suid-Afrikaanse Leër

Suid-Afrikaanse Leër		Leiersgroep	Nie- Leiersgroep
	Vrywillige Militêre Diens	✓	✓
	Tydsduur van kursus	12 Maande	12 Maande
	Koste van kursus per leerder	R4 077,00	R1 989,66
	Aantal kursusse per jaar	1	1
	Aantal leerders per kursus	300	300
	Profiel	Ja	Nee
	Toelatingsvereiste	Kurrikulum	Kurrikulum
	Induksie	✓	✓
	Tydperk van kursus	3 Weke	3 Weke
	Kursusinhoud		
	Module A: Lewensvaardighede	✓	✓
	Kulturele diversiteit	✓	✓
	Persoonlike higiëne	✓	✓
	Persoonlike finansies	✓	✓
	Seksuele oriëntering	✓	✓
	Huweliksaangeleenthede	✓	✓
	Metodiek van navorsing	✓	✓
	Module B: Diensvoordele in die Nasionale Weermag	✓	✓
	Personeelorganisasie van die Nasionale Weermag	✓	✓
	Diensvoordele	✓	✓
	Loopbaanaangeleenthede	✓	✓
	Militêre dissiplinêre kode	✓	✓
	Module C: Algemene aspekte	✓	✓
	Siviele beheer	✓	✓
	Arbeidsverhoudinge	✓	✓
	Gelyke geleenthede	✓	✓
	Basiese Opleiding	✓	✓
	Tydsduur van kursus	5 Weke	13 Weke
	Kursusinhoud		
	Vak A: Algemene aspekte	✓	✓
	Konstitusionele stelsel	✓	✓
	Mynbewustheid	✓	✓
	Sekerheid	✓	✓
	Regimentsdienste	✓	✓
	Dragregulasies	✓	✓
	Brandbestryding	✓	✓

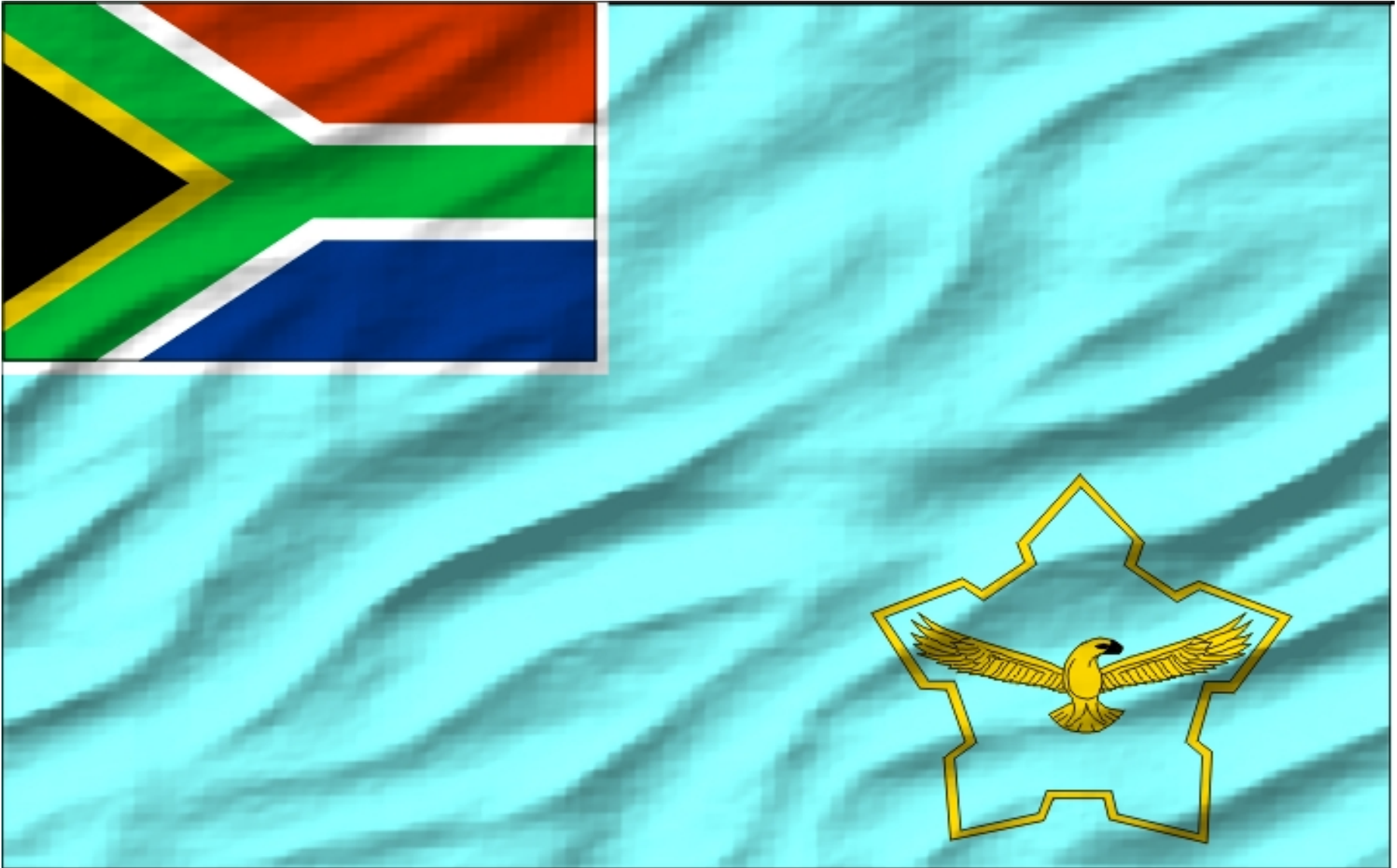
Organisasie van die Nasionale Weermag	✓	✓
Saluer en eerbewys	✓	✓
Vak B: Dril	✓	✓
Vak C: Militêre reg	✓	✓
Vak D: Veldkuns	✓	✓
Vak E: Skietkuns	✓	✓
Vak F: Sein (kommunikasie)	✓	✓
Vak G: Higiëne, maatskaplik en menasie-etiek	✓	✓
Vak H: Kaartlees	✓	✓
Vak I: Wagte en skildwagte	✓	✓
Vak J: Liggaamlike opleiding	✓	✓
Evaluering:	✓	✓
Prakties	80%	60%
Teoreties	60%	60%
Individuele Opleiding	✓	✓
Tydsduur van kursus	13 Weke	13 Weke
Kursusinhoud		
Module A: Pelotonwapens	✓	✓
Module B: Gevegsdril	✓	✓
Module C: Algemene vakke	✓	✓
Veldkuns	✓	✓
Kaartlees	✓	✓
Skiet	✓	✓
Liggaamlike opvoedkunde	✓	✓
Module D: Opleidingsveiligheid	✓	
Evaluering		
Prakties	60%	60%
Teoreties	60%	60%
Metodiek	✓	
Tydsduur van kursus	8 Weke	
Kursusinhoud		
Metodiek van opleiding	✓	
Leerhulpmiddels	✓	
Media van instruksie	✓	
Opleidingsbeplanning	✓	
Opleidingsevaluering	✓	
Evaluering: Prakties	60%	
Agter-Gebied-Beskerming		✓
Tydsduur van kursus		3 Weke
Aantal kursusse per jaar		1
Aantal leerders per kursus		300
Profiel		Nee
Toelatingsvereiste		Kurrikulum
Module A: Algemene aspekte (Rewolusionêre Oorlog)		✓
Module B: Voet- en mobiele patrollies		✓
Module C: Oproerbeheer		✓

Module D: Padblokkades		✓
Module E:Kordonne en soektogte		✓
Module F: Observasieposte		✓
Onderoffisiersvorming (Leiersgroep) / Junior Onderoffisiersontwikkeling (Nie-leiersgroep)	✓	✓
Tydsduur van kursus	8 Weke	8 Weke
Koste van kursus per leerder	R1 951,53	R1 951,53
Aantal kursusse per jaar	1	5
Aantal leerders per kursus	100	100
Profiel	Nee	Nee
Toelatingsvereiste	Kurrikulum	Kurrikulum
Kursusinhoud		
Module A: Leierskap	✓	✓
Militêre Leierskap	✓	✓
Module B: Kommunikasie	✓	✓
Verbale kommunikasie	✓	✓
Nieverbale kommunikasie	✓	✓
Vereistes vir militêre skryfwyse	✓	✓
Formele brief	✓	✓
Halfamptelike brief	✓	✓
Memorandum	✓	✓
Roetinebrief	✓	✓
Verklaring	✓	✓
Uitnodiging en antwoord	✓	✓
Seinberigte	✓	✓
Module C: Oorlogvoering	✓	✓
Totale oorlogvoering	✓	✓
Beperkte oorlogvoering	✓	✓
Revolusionêre oorlogvoering	✓	✓
Natuurlike rampe	✓	✓
Mensgemaakte rampe	✓	✓
Nasionale sekerheidsmaatreëls	✓	✓
Module D: Algemene aspekte	✓	✓
Algemene Personeel-aangeleenthede	✓	✓
Arbeidsverhoudinge	✓	✓
Gelyke geleenthede	✓	✓
Militêre norme	✓	✓
Leërkultuur en -tradisies	✓	✓
Sosiale kultuur	✓	✓
Operasionele sekerheid	✓	✓
Module E: Militêre aspekte	✓	✓
Militêre reg	✓	✓
Regimentsdienste	✓	✓
Evaluering	✓	✓
Prakties	60%	60%
Teoreties	60%	60%
Regimenteale Onderoffisierskursus		
Tydsduur van kursus	5 weke	
Koste van kursus per leerder	R1 247,86	
Aantal kursusse per jaar	2	

	Aantal leerders per kursus	64
	Profiel	Nee
	Toelatingsvereiste	Kurrikulum
	Kursusinhoud	
	Afdelingsdril	√
	Wagte en skildwagte	√
	Regimentsdienste	√
	Eenheidswagstelsels	√
	Eenheidsnoodplan	√
	Branddril en brandblustoerusting	√
	Militêre skryfwyse	√
	Vereistes vir militêre skryfwyse	√
	Verbale kommunikasie	√
	Nieverbale kommunikasie	√
	Memorandum	√
	Roetinebrief	√
	Verklarings	√
	Appelregister	√
	Sekerheid	√
	Militêre reg	√
	Vorraadverkenning	√
	Godsdienstweerbearheid	√
	Leierskap	√
	Formele leierskap	√
	Outokratiese leierskap	√
	Demokratiese leierskap	√
	Lostoom leierskap	√
	Laevlak level en leheer	√
	Organisasie Nasionale Weermag	√
	Menasie-etiket	√
	Dragregulasies	√
	Lethra-baan	√
	Onderoffisier met troep, senior onderoffisier en offisiervershouding	√
	Liggaamlike opleiding	√
	Evaluering	√
	Prakties	60%
	Teoreties	60%
	Senior Onderoffisier Regimentele Dienste	√
	Tydsduur van kursus	
	Koste van kursus per leerder	
	3 Suid-Afrikaanse Infanteriebataljon	R2 395,10
	Suid-Afrikaanse Leërgevegskool	R1 529,78
	Aantal kursusse per jaar	3
	Aantal leerders per kursus	40
	Profiel	Nee
	Toelatingsvereiste	Kurrikulum
	Kursusinhoud	
	Module A: Algemeen	√
	Siviele beheer	√
	Demokrasie	√
	Militêre reg	√

	Dissipline	✓
	Finansiële bestuur	✓
	Formele aangeleenthede	✓
	Module B: Regimentele dienste	✓
	Regimentsdienste	✓
	Pelotondril	✓
	Kompaniedril	✓
	Wagte en skildwagte	✓
	Militêre begrafnisse	✓
	Seremoniële eerbewys	✓
	Treestokdril	✓
	Module C: Opleiding (Metodiek)	✓
	Metodiek van opleiding	✓
	Leerhulpepmiddels	✓
	Media van instruksie	✓
	Opleidingsbeplanning	✓
	Opleidingsevaluering	✓
	Module D: Basisse	✓
	Module E: Gesamentlike operasies	✓
	Module B1: Logistiek	✓
	Module B2: Seine	✓
	Module B3: Eschelon-voertuie	✓
	Module B4: Eschelon-toerusting	✓
	Evaluering	60%
	Senior Onderoffisier Operasionele Dienste	✓
	Tydsduur van kursus	
	Koste van kursus per leerder	
	3 Suid-Afrikaanse Infanteriebataljon	R1 620,73
	Suid-Afrikaanse Leërgevegsopleiding-sentrum	R897.15
	Hoeveel kursusse per jaar	3
	Hoeveel leerders per kursus	40
	Profiel	Nee
	Toelatingsvereiste	Kurrikulum
	Kursusinhoud	
	Organisasie Nasionale Weermag	✓
	Pantser	✓
	Infanterie	✓
	Suid-Afrikaanse Artillerie	✓
	Suid-Afrikaanse Lugverdediging	✓
	Seinkorps	✓
	Genie-gevegshantering	✓
	Inligting	✓
	Inligtingsregiment	✓
	Administrasie en logistiek	✓
	Eschelon-bevelvoerder	✓
	Spesiale Echelon-voertuie	✓
	Veldkuns	✓
	Echelon-stelsels en -prosedures	✓
	Bewegings	✓
	Algemene stafwerk	✓
	Operasionele beplanning	✓

Beplanningsdata	√
Bevel en Beheer	√
Chemiese en biologiese oorlogvoering	√
Integrasie van dienslewering	√
Grond / Lugsamewerking	√
Konvensionele landgevegte	√
Evaluering	
Prakties	
Teoreties	60%
Adjutant-Offisiersontwikkeling	√
Koste van kursus per leerder	R 4 160,00
Tydsduur van kursus	10 Weke
Aantal kursusse per jaar	4
Aantal leerders per kursus	50
Profiel	Ja
Credo van die adjutant-offisier	Ja
Toelatingsvereiste	Kurrikulum
Kursusinhoud	
Module A: Kommunikasie	√
Verbale Kommunikasie	√
Nieverbale Kommunikasie	√
Vereistes vir Militêre skryfwyse	√
Formele brief	√
Halfamptelike brief	√
Memorandums	√
Roetinebrief	√
Verklaring	√
Uitnodiging en antwoord	√
Seinberigte	√
Voorleggings	√
Orders	√
Agenda en notules	√
Staande werksprosedures	√
Stafgeskrif	√
Module B: Toesighouding	√
Module C: Regimentele dienste	√
Module D: Militêre reg (Aanklaer)	√
Module E: Brandbestryding	√
Module F: Algemene aspekte	√
Evaluering	60%



HOOFSTUK 6

OPLEIDINGSKONTEKS VAN DIE SUID-AFRIKAANSE LUGMAG

6.1 INLEIDING

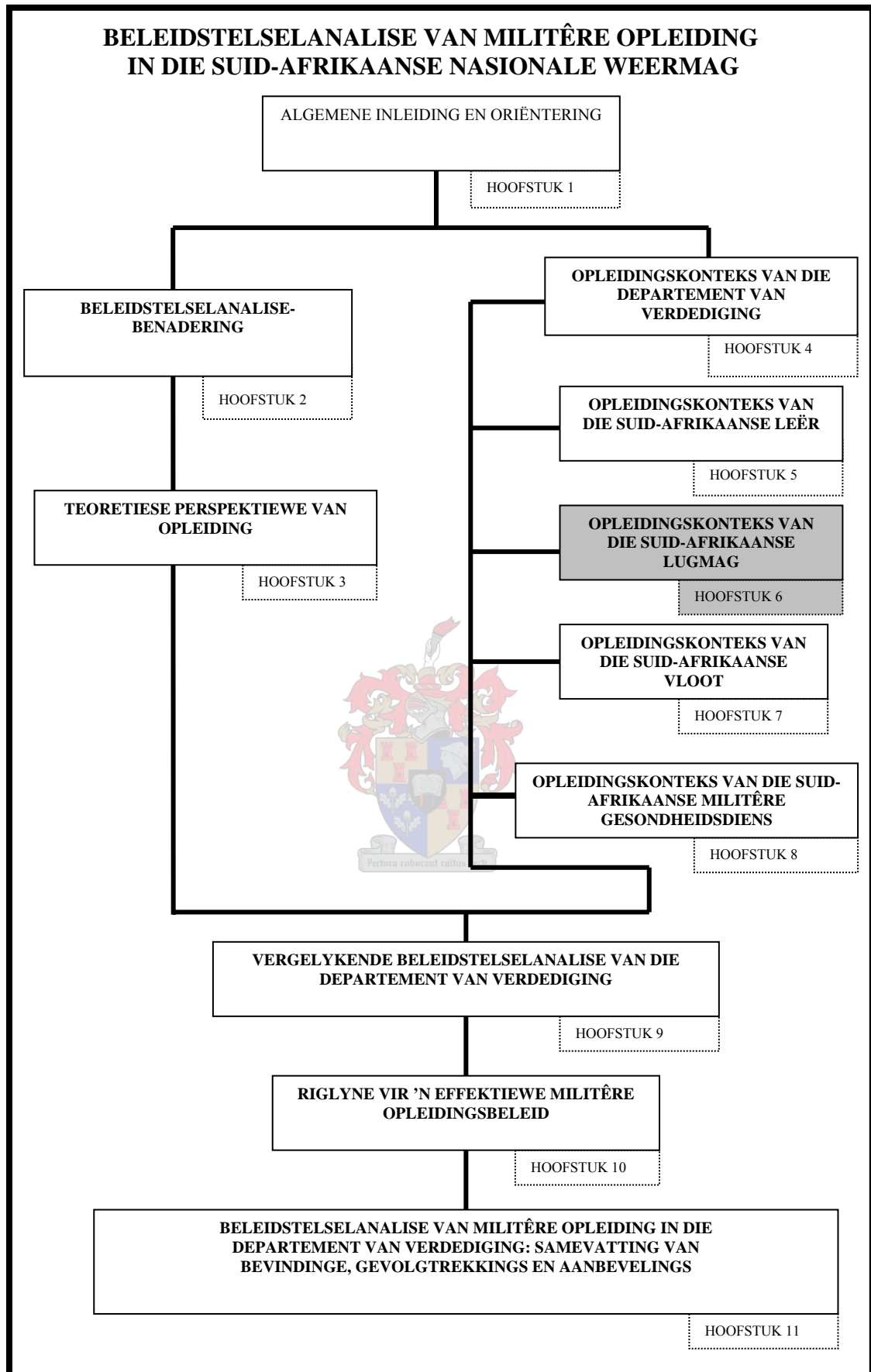
In die vorige hoofstuk is die konseptuele raamwerk waarbinne die verskillende Weermagsdele moet funksioneer, gedefinieer en afgebaken. In figuur 6.1 word hierdie afbakening grafies voorgestel. Hierdie hoofstuk begin met 'n uiteensetting van die konteks van die ontwikkeling van die Lugmag. Daarna volg 'n bespreking van die samestelling van die Lugmag ten einde die visie en missie van die Lugmag te ondersteun. Die sentrale fokus van die hoofstuk is die opleidingstelsels en die kenmerke daarvan binne die opleidingsanalise van die Lugmag, soos in figuur 6.2 geïllustreer.

6.2 KONTEKS VAN DIE ONTWIKKELING VAN DIE SUID-AFRIKAANSE LUGMAG

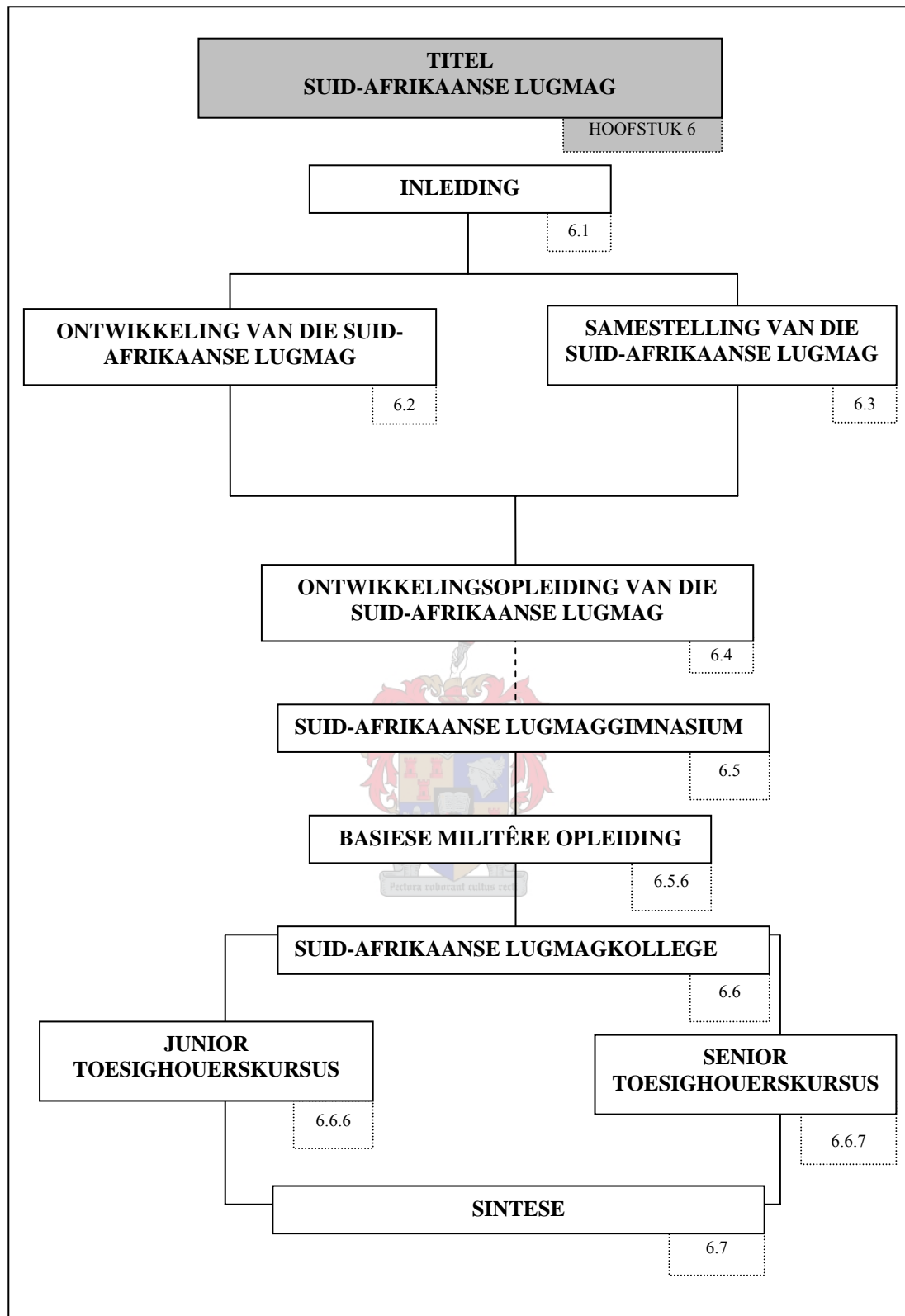
Alhoewel daar gedurende die stigting van die Unieverdedigingsmag weinig ervaring van die militêre vliegkuns was, het die Zuid-Afrikaanse Verdedigingswet, Wet 13 van 1912 (Unie van Suid-Afrika, 1912) voorsiening gemaak vir die stigting van 'n Zuid-Afrikaanse Vliegenierskorps as deel van die Aktiewe Burgermag. In April 1914 het ses leerlingvlieëniers hulle opleiding op Upavon begin, nadat hulle deur Paterson getoets is by sy privaatvliegskool te Alexanderfontein naby Kimberley. Op 29 Januarie 1915 word die Zuid-Afrikaanse Vliegenierskorps gestig met die aanstelling van vyf staandemagvlieëniers. Die Lugmag het op 1 Februarie 1920 tot stand gekom nadat 'n groot gedeelte van die Zuid-Afrikaanse Vliegenierskorps reeds tydens 'n **veldtog**⁶⁷ in Duits-Suidwes-Afrika gevlieg en die kern gevorm het van **26 Eskader**⁶⁸ wat die Tweede Wêreldoorlog in Oos-Afrika meegemaak het. Die eerste operasionele

⁶⁷ 'n **Veldtog** is volgens die Militêre Woordeboek (Suid-Afrikaanse Weermag, 1983:370) ... 'n reeks verwante militêre operasies met 'n gemeenskaplike doelwit, beplan om gewoonlik binne 'n sekere tyd en ruimte afgehandel te word.

⁶⁸ 'n **Eskader** is volgens die Militêre Woordeboek (Suid-Afrikaanse Weermag, 1983:94) ... 'n organisasie bestaande uit twee of meer skeepsdivisies, of divisies (vloot), of lugmagvliegtuie normaalweg, dog nie altyd nie, van dieselfde tipe.



Figuur 6.1: Skematiese uiteensetting van die navorsing



Figuur 6.2: Skematiese oorsig van Hoofstuk 6

optrede van die Lugmag was tydens die 1922-werkerstaking - en later dieselfde jaar die staking deur die Bondelswart-Hottentotte Suidwes-Afrika (**Namibië**). Die Tweede Wêreldoorlog het in 1939 uitbreek en die Lugmag het toe uit 160 offisiere, 35 offisierkadette, 1 500 manskappe van ander range en 100 verskillende vliegtuie bestaan. Binne 'n tydsbestek van ongeveer twee jaar het die sterkte van die Lugmag uitgebrei tot 31 204 personeellede en 1 709 vliegtuie, waaronder 956 vlieëniers. Tydens die Tweede Wêreldoorlog het die Lugmag begin deelneem aan operasionele kuspatrollies wat beskerming gebied het aan Geallieerde skepe langs die Suid-Afrikaanse kus en **lugoffensiewe**⁶⁹ binne feitlik alle waarskynlike teaters van die oorlog (Suid-Afrikaanse Weermag, 1990:165-167, 169-173 en 179-181).

Ná Republiekwording in 1960 moes die Lugmag, soos die Leër, strategiese besluite neem met die oog op herbewapening. Tydens die vroeë sestigjare is die Lugmag se operasionele vermoë uitgebrei om van die modernste vliegtuie en helikopters in te sluit, maar met die aanbreek van die wapenboikotte is hierdie lugarsenaal-aankope gestop tot laat in die negentigerjare. Die beduidende verergering in die grensoorlog in Suidwes-Afrika en die toetrede van die Suid-Afrikaanse Weermag tot die burgeroorlog in Angola het die operasionele doeltreffendheid en gevegsgereedheid van die Weermag tot die uiterste getoets. Die Lugmag het 'n sleutelrol in lugondersteuning aan grondtroepe en lugstorm-operasies deur die valskermssoldate tot en met 1989 (Suid-Afrikaanse Weermag, 1990:191 en 195) vervul. Soos die res van die Suid-Afrikaanse Weermag begin die Lugmag in die negentigerjare met 'n rasionaliserings- en herstruktureringplan.

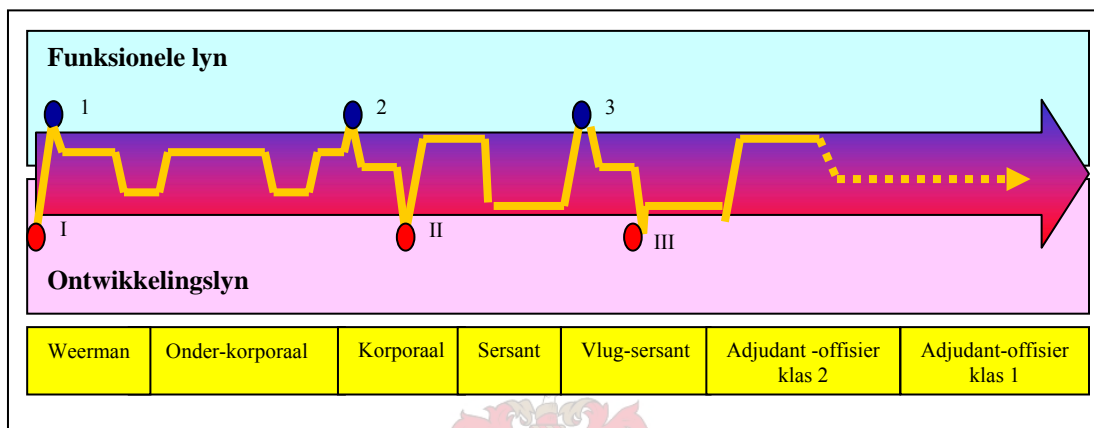
6.3 SAMESTELLING VAN DIE SUID-AFRIKAANSE LUGMAG

Die Lugmag is saamgestel volgens die patroon van die samestelling van die Nasionale Weermag, soos vroeër bespreek in in paragraaf 4.6.

⁶⁹ **Offensief** beteken volgens die Militêre Woordeboek (Suid-Afrikaanse Weermag, 1983:233) ... *daardie aksies wat volg om inisiatief te verkry of uit te oefen, vryheid van optrede te handhaaf en 'n mens se wil op die vyand af te dwing.*

6.4 ONTWIKKELINGSOPLEIDING BINNE DIE SUID-AFRIKAANSE LUGMAG

Ontwikkelyngsopleiding in die Lugmag vind tans (2000) op twee plekke plaas, naamlik by die Lugmagginnasium in Valhalla (vir die range aangedui in figuur 6.3 [I]) en Lugmagkollege in Thaba Tshwane (vir die range aangedui in figuur 6.3 [II] en [III]).



Figuur 6.3: Opleidingsontwikkelyngslyn van die onderoffisier in die Suid-Afrikaanse Lugmag (Department of Defence, 2001b:5)

Volgens Mienie (2000) strek die probleem rakende die opleiding van onderoffisiere verder as net die feit dat hulle fasiliteite met offisiersopleiding moet deel, soos in paragraaf 4.6 aangedui. Die energie en momentum wat daar by die ontwikkeling van die offisierskorps in die Lugmag bestaan, ontbreek duidelik by die ontwikkeling van onderoffisiere.

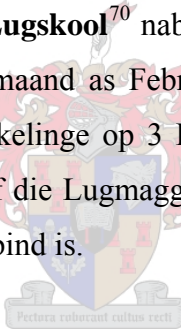
Ontwikkelyngsopleiding in die Lugmag het sedert Augustus 2001 drasties verander weens die konsepvoorstel vir die Departement van Verdediging se Instruksie: Pers No 21/2001 (Department of Defence, 2001b). Afgesien van die Basiese Opleidingskursus het die Lugmag vroeër 'n Junior Onderoffisiersontwikkelyngskursus, Junior- en Senior Toesighouerskursusse met afstand- sowel as residensiële fases aangebied. Sedert 2002 is afgesien van die Basiese Opleidingskursus, en word slegs 'n Junior Toesighouerskursus met 'n residensiële fase en 'n Senior Toesighouerskursus met 'n afstand- sowel as 'n residensiële fase aangebied.

Vir die doel van hierdie navorsing word daar nie gekyk na die oorspronklike samestelling van die Lugmag se Junior en Senior Onderoffisiersontwikkelingskursusse nie, aangesien hierdie kursusse nie meer aangebied word nie. Die nuwe Junior en Senior Toesighouerskursusse, alhoewel tans in ontwerpfasie, word sover dit beskikbaar is, in berekening gebring vir die doel van hierdie navorsing. Daar moet egter in gedagte gehou word dat die nuwe kurrikulums nog nie goedgekeur is nie en kostes verbonde aan die kursusse slegs beraamde kostes is.

6.5 DIE SUID-AFRIKAANSE LUGMAGGIMNASIUM

6.5.1. Konteks van die ontwikkeling van die Suid-Afrikaanse Lugmaggimnasium

Die Lugmaggimnasium (Suid-Afrikaanse Lugmaggimnasium, 2000:3) is gedurende Januarie of Februarie 1952 te 68 **Lugskool**⁷⁰ naby Pretoria gestig. Die Lugmag vier egter tot vandag toe die stigtingsmaand as Februarie 1952, waarskynlik omdat die eerste 133 Lugmaggimnasiumkwekelinge op 3 Februarie 1952 met opleiding begin het. Op 19 Januarie 1959 verskuif die Lugmaggimnasium na die huidige standplaas in Valhalla, nadat 68 Lugskool ontbind is.



6.5.2 Visie en missie van die Suid-Afrikaanse Lugmaggimnasium

Die visie en missie van die Lugmaggimnasium word soos volg weergegee.

- Die **visie** (Suid-Afrikaanse Lugmaggimnasium, 2000:B-1) van die Lugmaggimnasium is: *...A World Leader in Training through Excellence in Soldiering.*
- Die **missie** (Suid-Afrikaanse Lugmaggimnasium, 2000:B-1) van die Lugmaggimnasium is: *The Air Force Gymnasium is the supplier of efficient military training to members of the SA Air Force and other interest groups. We ensure in a professional way that the foundation is laid for further training and employment in accordance with the requirements of the SA Air Force.*

⁷⁰ 68 Lugskool staan huidig bekend as **Skool vir Logistieke Opleiding**.

6.5.3 Die simboliek van die Suid-Afrikaanse Lugmaggimnasium-embleem

Die embleme van die Lugmaggimnasium-embleem word soos volg omskryf (Suid-Afrikaanse Lugmaggimnasium, 2000:B-1):

- *Son wat oor die horison verrys* Verteenwoordig 'n dinamiese en groeiende jeug
- *Son se strale wat ver en wyd uitstraal* Verteenwoordig die jeug wat ná hulle opleiding, as volwaardige burgers, in verskillende rigtings sal uitgaan
- *Arend* Verteenwoordig die eenheid se betrokkenheid by die Lugmag
- *E GYMNASIO VIRTUS* *DIE GIMNASIUM BRING DEUG VOORT*

6.5.4 Sleutelwaardes van die Suid-Afrikaanse Lugmaggimnasium-embleem

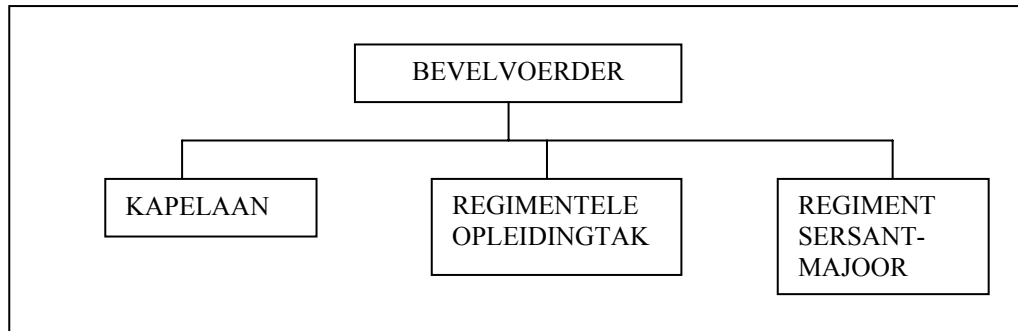
Die sleutelwaardes van die Lugmaggimnasium word só omskryf (Suid-Afrikaanse Lugmaggimnasium, 2000:B-1):

- S *STANDARDS*
- A *ACHIEVEMENT THROUGH MOTIVATION*
- A *ACCEPT CO-RESPONSIBILITY*
- F *FIRM-FRESH-FAIR-FRIENDLY*

- G *GOOD HUMAN RELATIONS*
- Y *YIELD PROFIT*
- M *MILITARY DISCIPLINE*

6.5.5 Samestelling van die Suid-Afrikaanse Lugmaggimnasium

Soos die Leërgimnasium, is die Lugmagnasium 'n vlak 4-eenheid (hierdie indeling word grafies in paragraaf 4.4 uitgebeeld) en is verantwoordelik vir basiese militêre opleiding in die Lugmag. Ten einde aan hierdie visie en missie te voldoen, is die samestelling van die Lugmagnasium soos aangedui in figuur 6.4.



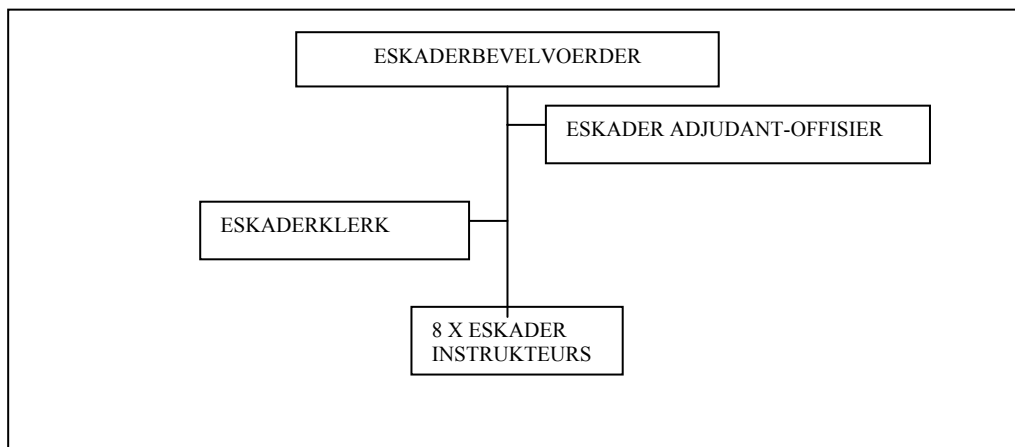
Figuur 6.4: Organogram van die Suid-Afrikaanse Lugmaggimnasium (Suid-Afrikaanse Lugmaggimnasium, 2000:B-1)

Volgens Piket (2000) is die primêre taak van die Bevelvoerder dié van opleiding, terwyl die kapelaan en regiment sersant-majoor ondersteuning verleen aan die opleidingsproses. Die opleidingspersoneel vorm die kern tot die sukses van die opleiding van die leerders, terwyl die res van die eenheidspersoneel eensydig staan tot opleiding en dus word die balans van regverdige opleidingspraktyke verseker. Leerkragte ondergaan volgens Piper (2000), 'n sewe maande Regimentele Instruieurskursus, maar Piper is van mening dat die leerkragte te jonk is en ook onervare in militêre filosofie is. Piket stel dit verder duidelik dat, alhoewel die opleidingsfilosofie verander het na 'n meer mensgerigte benadering met die klem op kulturele verdraagsaamheid, is die opleidingstandaard by die Lugmaggimnasium steeds dieselfde. Dit is steeds belangrik dat die leerders in alle situasies en omstandighede fisies en geestelik veggereed sal wees. Alhoewel die Lugmaggimnasium nie 'n groot rol speel in die verhouding tussen die familie/gesin en die opleidingspersoneel nie, is Verster (2000) en Borman dit eens dat die skakeling tussen die Lugmaggimnasium en die ouers belangrik is, sodat die leerders kan konsentreer op sy/haar dagtaak.

6.5.6 Basiese militêre opleiding

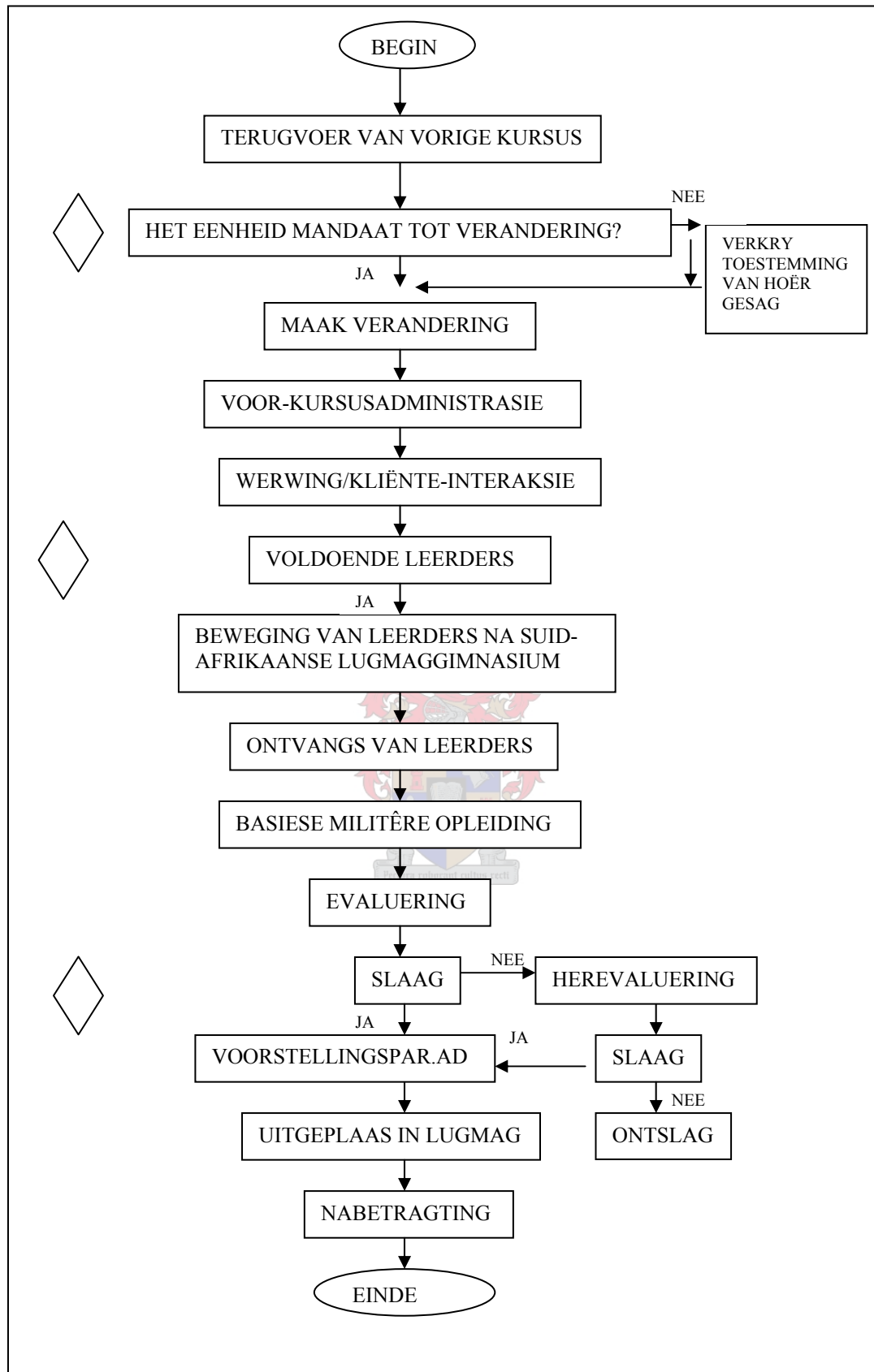
Basiese militêre opleiding vir die kort- sowel as mediumtermynstelsel van die Lugmag word by die Lugmaggimnasium in Valhalla aangebied. Volgens Piket (2000) word daar drie basiese militêre opleidingskursusse by die Basiese Opleidingsvleuel (soos in figuur 6.5 aangedui) aangebied. Die koste per leerder beloop R1 665,97, soos in tabel 6.1 aangedui, en 150 rekrute per kursus word per kursus opgelei. Daar word ook vier Basiese Militêre Oriënteringskursusse per jaar teen 'n koste van

Die leerders ondergaan volgens Verster (2000) geen induksie-fase voor die aanvang van basiese militêre opleiding nie. Die uitreiking van uniforms vind plaas tydens die basiese opleiding wat oor 'n tydperk van veertien weke aangebied word. Na afloop van hierdie fase word die leerders uitgeplaas in die Lugmag op grond van hulle kort- en mediumtermynkontrakspesifikasies, soos in figuur 6.6 aangedui.



**Tabel 6.1: Opleidingskoste van Basiese Militêre Opleiding
(Suid-Afrikaanse Lugmagginnasium, 2001:2)**

EDUCATION TRAINING AND DEVELOPMENT STATISTICS																		
DEVELOPMENTAL TRAINING																		
COURSE NAME:		BASIC MILITARY TRAINING																
COURSE NUMBER:										SERIAL NO:								
DATES: FROM:								TO:										
ACTUAL EXPENDITURE FOR COURSE:		R 191,587.00								COST /STUDENT:		R 1,665.97						
BREAKDOWN OF NUMBER OF STUDENTS PER COURSE:																		
RANK:	P	A	MALE				FEMALE				MALE - DISABLED				FEMALE -DISABLED			
			A	C	I/A	W	A	C	I/A	W	A	C	I/A	W	A	C	I/A	W
SGT	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CPL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
L CPL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
RMN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
NEW	115	115	74	11	2	28	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0



Figuur 6.6: Opleidingsproses van Basiese Militêre Opleiding

6.5.6.1 Profiel

Volgens Piket (2000) dien die Kurrikulum vir Basiese Militêre Opleiding as die amptelike profiel waarvolgens leerders opgelei word.

6.5.6.2 Keuring

Die Lugmaggimnasium speel volgens Piket (2000) geen rol tydens die werwingsproses nie. Die fisieke toestand van die rekrute wat gewerf word, is egter 'n saak tot kommer en Piket is van mening dat 'n vorm van fisieke keuring in die keuringsproses ingebou moet word. Volgens die Kurrikulum vir Basiese Militêre Opleiding (South African Air Force, 1995:1) geld die onderstaande vereistes vir basiese militêre opleiding:

- leerders moet oor die vaardigheid beskik om Engels te kan lees, skryf, praat en verstaan;
- leerders moet oor 'n minimum van **standerd 8**⁷¹ sonder spesiale onderrig beskik, en
- leerders moet oor 'n mediese klassifikasie van G1K1 beskik.



6.5.6.3 Kursusinhoud

Volgens die Kurrikulum vir Basiese Militêre Opleiding (South African Air Force, 1995:1) is die doel van die kursus die aanvanklike reglimentering en inprenting van basiese vaardighede by rekrute in die Lugmag. Die kursus word verdeel in ses modules waarvan vyf (modules B, C, D, E en F) geëvalueer word.

- **Module A: Lewensvaardighede**

Module A van die kursus, soos voorgeskryf in die Kurrikulum vir Basiese Militêre Opleiding (South African Air Force, 1995:3-13) verwys paragraaf 5.5.5.3 (**Kursusinhoud**), en Module A (**Lewensvaardighede**) en Vak G (**Higiëne**) is tydens

⁷¹ Standaard 8 is die gelykstaande kwalifikasie van **Graad 10**.

die uiteensetting ten opsigte van van Vrywillige Militêre Diensopleiding in die Leër (**Induksie- en Basiese opleiding**) bespreek.

- **Module B: Diens in die Suid-Afrikaanse Lugmag**

Module B van die kursus geskied volgens die Kurrikulum vir Basiese Militêre Opleiding (South African Air Force, 1995:14-22) verwys paragraaf 5.5.5.3 (**Kursusinhoud**), en Module B (**Diensvoordele in die Suid-Afrikaanse Nasionale Weermag**) is tydens die uiteensetting ten opsigte van van Vrywillige Militêre Diensopleiding in die Leër (**Induksie-opleiding**) bespreek.

- **Module C: Basiese militêre vaardighede**

Module C van die kursus geskied volgens die Kurrikulum vir Basiese Militêre Opleiding (South African Air Force, 1995:23-42) verwys paragrawe 5.5.5.3 (**Kursusinhoud**) en en 5.5.6, en Vakke A (**Algemene Militêre Aspekte**), G (**Menasie-etiket**), I (**Wagte en skuld wagte**) en Module A (**Pelotonwapens**) is tydens die uiteensetting ten opsigte van van Vrywillige Militêre Diensopleiding in die Leër (**Induksie- en Basiese Opleiding**) en Individuele Opleiding in die Leër bespreek. Verder word die leerders met die nodige kennis, vaardighede en ingesteldheid toegerus ten einde makkerhulp toe te pas in tye van nood.

- **Module D: Militêre houding**

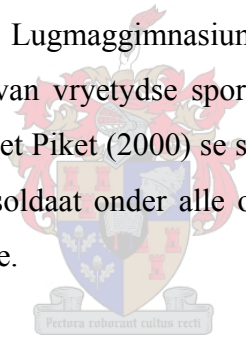
Die Module D van die kursus geskied volgens die Kurrikulum vir Basiese Militêre Opleiding (South African Air Force, 1995:43-59) verwys paragraaf 5.5.5.3 (**Kursusinhoud**), en Module C (**Algemene aspekte**) en Vakke C (**Militêre reg**), D (**Militêre reg**) en E (**Skietkuns**) is tydens die uiteensetting ten opsigte van van Vrywillige Militêre Diensopleiding in die Leër (**Induksie- en Basiese Opleiding**) bespreek.

- **Module E: Dril en Seremoniële parades**

Module E van die kursus geskied volgens die Kurrikulum vir Basiese Militêre Opleiding (South African Air Force, 1995:60-68) verwys paragraaf 5.5.5.3 (**Kursusinhoud**), en Vak B (**Dril**) is tydens die uiteensetting ten opsigte van Vrywillige Militêre Diensopleiding in die Leër (**Basiese Opleiding**), met spesifieke verwysing na Vlugdril in die Lugmag bespreek.

- **Module F: Liggaamlike opleiding en vryetydse sport**

Module F van die kursus stem ooreen met die Kurrikulum vir Basiese Militêre Opleiding (South African Air Force, 1995:60-68) verwys paragraaf 4.3.9 (**Begripsomskrywing**), en Fisiese vereistes is tydens die uiteensetting ten opsigte van Opleidingskonteks van die Departement van Verdediging bespreek. Tydens hierdie module word die rekrute by die Lugmaggimnasium aan die nodige komponent van magsvoorbereiding ten opsigte van vryetydse sportbeoefening blootgestel. Hierdie sienswyse stem presies ooreen met Piket (2000) se siening dat liggaamlike fiksheid 'n groter rol moet speel, sodat 'n soldaat onder alle omstandighede fisiek en geestelik gereed kan wees vir enige situasie.



- **Evaluering**

Volgens die Kurrikulum vir Basiese Militêre Opleiding (South African Air Force, 1995:A-1) verwys evaluering in die Lugmag na daardie proses waartydens kennis, vaardighede en gesindhede waarmee die leerders tydens opleiding toegerus is, getoets word. Die waarde van evaluering moet nie net gesien word in die lig daarvan dat die leerders tot sy/haar volle potensiaal kan ontwikkel nie, maar dit gee ook aan die leerkrag die voordeel om instruksie en instruktiewe leiding te kan gee. Alle evaluering wat plaasvind, is progressief van aard en vind plaas in die vorm van veelkeusige vrae. Die gesindhede wat geëvalueer word, word deur die leerkrag sowel as deur medeleerders deur middel van die *buddy-rating* - proses gedoen. Gewigte wat tydens die evalueringsproses aan modules toegeken word, is teoreties 40% en prakties

60%. Om te slaag moet die leerders 60% of hoër behaal tydens die evaluering. Individuele slaagsyfers vir die onderskeie vakke is egter soos volg: liggaamlike fiksheid 50%, persoonlike netheid en dril 70%, en praktiese wapenhantering 50%. In die geval van wapenvaardigheid (**waarin die leerders 80% moet verkry voordat hy/sy toegelaat word om 'n wapen te mag hanteer**) en die finale praktiese klassifikasie skietoefening.

Piket, Bornman, Grobbelaar en Snyman is dit almal eens dat die bevelvoerders van eenhede meer en meer van hulle verantwoordelikhede ontnem word, veral wanneer leerders verwyder word tydens kursusse, wat gesentraliseer word op hoër Hoofkantoer vlak 2. Indien 'n leerder tydens die evalueringsproses van basiese militêre opleiding nie die vereiste minimum slaagsyfer behaal nie, word 'n Wallendringskomitee belê, wat bestaan uit die bevelvoerder, die regiment sersant-majoor en een personeellid van die Lugmaggimnasium wat nie by opleiding betrokke is nie. Hierdie komitee doen 'n aanbeveling aan die Direkteur Opleiding en Ontwikkeling op hoër Hoofkantoorvlak ten einde die leerder te laat verwyder.

6.5.7 Oriënteringsopleiding

Oriënteringsopleiding vir alle lede van die Lugmag vind plaas by die Lugmaggimnasium in Valhalla. Volgens Verster (2000) vind die kursus oor 'n tydperk van twee weke plaas. Na afloop van hierdie Oriënteringsopleidingsfase word die leerders na verskillende dele van die Lugmag uitgeplaas, volgens hulle konstrakspesifikasies, soos grafies in figuur 6.7 aangedui.

6.5.7.1 Profiel

Volgens Piket (2000) dien die Kurrikulum vir Oriënteringsopleiding as die amptelike profiel waarvolgens leerders opgelei word.

Tabel 6.2: Opleidingskoste van oriënteringsopleiding (Suid-Afrikaanse Lugmagginnasium, 2001:1)

EDUCATION TRAINING AND DEVELOPMENT STATISTICS																		
DEVELOPMENTAL TRAINING																		
COURSE NAME:		JUNIOR SUPERVISORS COURSE																
COURSE NUMBER:						SERIAL NO:												
DATES: FROM:						TO:												
ACTUAL EXPENDITURE FOR COURSE:		R 605,363.00				COST / STUDENT:		R 15,134.08										
BREAKDOWN OF NUMBER OF STUDENTS PER COURSE:																		
RANK:	P	A	MALE				FEMALE				MALE - DISABLED				FEMALE - DISABLED			
			A	C	I/A	W	A	C	I/A	W	A	C	I/A	W	A	C	I/A	W
WO 1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
WO 2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
S SGT	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SGT	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CPL	40	40	25	4	2	9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
L CPL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
RMN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

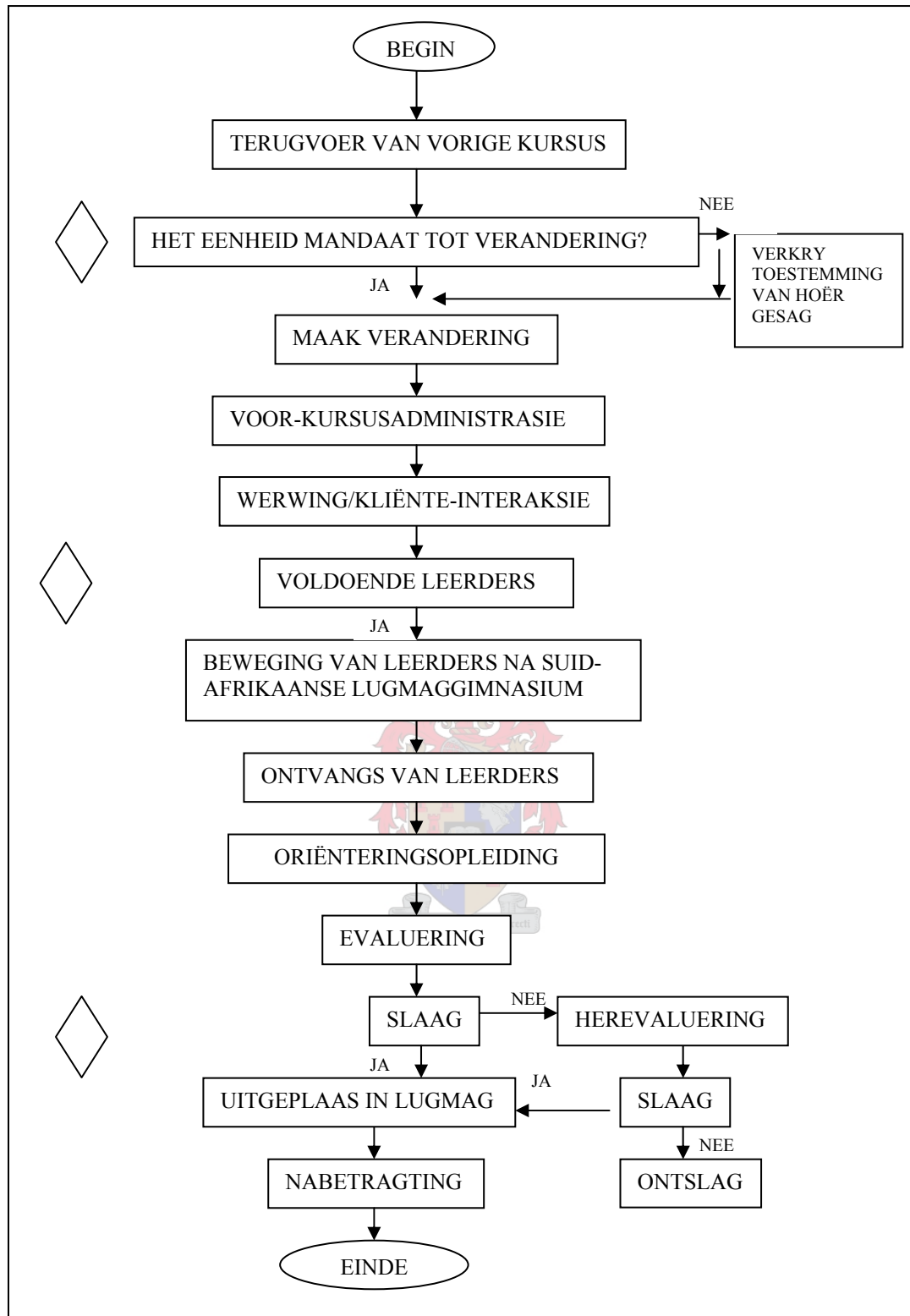
6.5.7.2 Keuring

Die Lugmagginnasium speel, volgens Piket (2000), geen rol tydens die werwingsproses nie. Die vereistes volgens die Kurrikulum vir Oriënteringsopleiding (South African Air Force, 1998:1) is:

- leerders moet oor die vaardigheid beskik om Engels te kan lees, skryf, praat en verstaan;
- leerders moet oor 'n minimum van standerd 8 sonder spesiale onderrig beskik;
- leerders moet 'n mediese klassifikasie van G1K1 beskik, en
- leerders moet oor vorige militêre ondervinding beskik, maar nie langer as vyf jaar uit die militêre stelsel wees nie.

6.5.7.3 Kursusinhoud

Volgens die Kurrikulum vir Oriënteringsopleiding (South African Air Force, 1998:1) is die doel van die kursus om leerders wat spesifiek vir die Lugmag gewerf is, op grond van hulle spesifieke kennis en vaardighede, bekend te stel of reeds verwerfde kennis te verfris, sodat hulle behoue kan bly in 'n lugmagomgewing. Die kursus-



Figuur 6.7: Opleidingsproses van oriënteringsopleiding

inhoud volgens Kurrikulum vir Oriënteringsopleiding (South African Air Force, 1998:3-39) verwys na paragraaf 6.5.6.3 (**Kursusinhoud**) en Modules B (**Diens in die Suid-Afrikaanse Lugmag**), C (**Basiese militêre vaardighede**), D (**Militêre**

houding, Dril en Seremoniële parades) en E (**Liggaamlike opleiding**) verskil van die uiteensetting ten opsigte van die Basiese Opleiding in die Lugmag. Die kursus word verdeel in vyf modules waarvan drie (Modules B, C en D) geëvalueer word.

- **Evaluering**

Volgens die Kurrikulum vir Oriënteringsopleiding (South African Air Force, 1998:F-1) verwys evaluering in die Lugmag na daardie proses waartydens die kennis, vaardighede en gesindhede waarmee die leerders tydens opleiding toegerus is, getoets word. Om te slaag moet die leerders tydens teoretiese evaluering 60% of hoër behaal. Praktiese slaagsyfers vir die onderskeie modules is soos volg: wapenvaardigheid 100%, liggaamlike fiksheid 90%, persoonlike netheid en dril 60% en praktiese wapenteikenskiet 55%.

6.6 SUID-AFRIKAANSE LUGMAGKOLLEGE

6.6.1. Konteks van die ontwikkeling van die Suid-Afrikaanse Lugmagkollege

Volgens die Geskiedenis van die Lugmagkollege (Suid-Afrikaanse Lugmagkollege, 1998:2) is alle militêre opleiding van offisiere van die Weermag in die beginjare van die Suid-Afrikaanse Weermag by 'n gesamentlike militêre kollege te **Voortrekkerhoogte**⁷² aangebied. Alhoewel die Lugmagkollege steeds bekend is vir offisiers-ontwikkeling en -opleiding, bied hulle reeds sedert die sestigerjare administratiewe kursusse vir junior sowel as senior offisiere aan. In Mei 1983 neem die vleuel vir junior en senior toesighouers van onderoffisiere hulle intrek by die Lugmagkollege, en tans word sowat 500 onderoffisiere per jaar daar opgelei.

⁷² Voortrekkerhoogte staan tans bekend as **Thaba Tshwane**.

6.6.2 Visie en missie van die Suid-Afrikaanse Lugmagkollege

Die visie en missie van die Lugmagkollege is:

- Die **visie** (South African Air Force College, 2001a:2) van die Lugmagkollege is:
Striving for air power excellence through focused development.
- Die **missie** (South African Air Force College, 2001a:3) van die Lugmagkollege is:
To provide developmental excellence for the South African Air Force in service of our country.

6.6.3 Die simboliek van die Suid-Afrikaanse Lugmagkollege-embleem

Die simboliek van die Lugmagkollege-embleem word soos volg uitgebeeld (South African Air Force College, 2001a:3):

- **Boek en Pen** Akademiese ingestelheid van die Lugmagkollege
- **Arend** Verteenwoordig die eenheid se betrokkenheid by die Lugmag
- **DISCENDO OMNIA VINCES KENNIS OORWIN ALLES**

6.6.4 Opleidingsetiek van die Suid-Afrikaanse Lugmagkollege

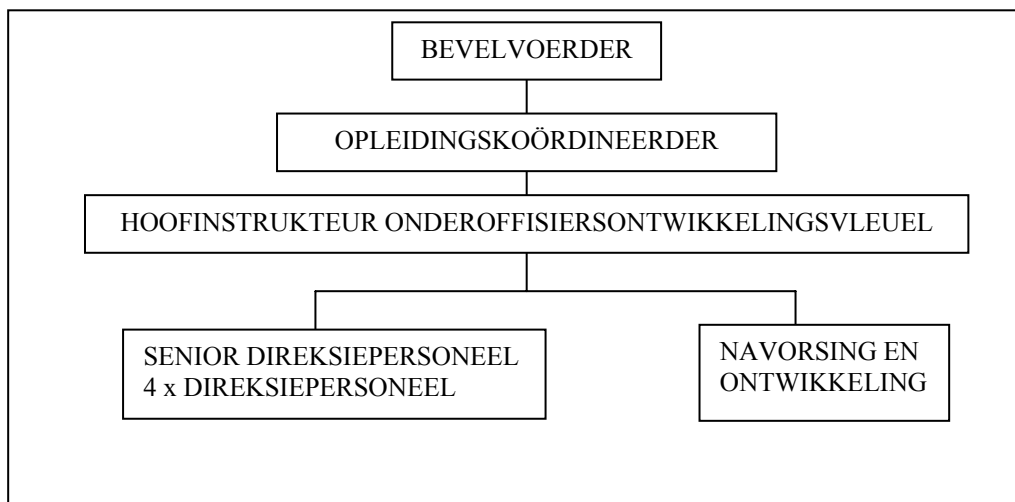
Die opleidingsetiek van die Lugmagkollege word soos volg uitgebeeld (South African Air Force College, 2001a:4):

- C **Creativity** *We encourage creativity through innovative thinking*
- O **Objectivity** *We maintain objectiveness through integrity and credibility*
- L **Loyalty** *We are loyal and dedicated in executing our responsibilities*
- L **Leading by Example** *We lead by maintaining exemplary conduct and discipline*
- E **Equity** *We strive for fairness and tolerance through an open and honest approach*

- G *Giving* *We give our best to reap the best*
- E *Efficiency* *We ensure efficiency by doing the right things right the first time*

6.6.5 Samestelling van die Suid-Afrikaanse Lugmagkollege

Soos die Lugmagnasium, is die Lugmagkollege 'n vlak 4-eenheid (die uiteensetting van die vlakke word in paragraaf 4.4 bespreek) en is verantwoordelik vir gevorderde onder-offisiersontwikkelingskursusse van die Lugmag. Ten einde aan hierdie visie en missie te voldoen, is die samestelling van die Lugmagkollege soos volg:



Figuur 6.8: Organogram van die Suid-Afrikaanse Lugmagkollege (Suid-Afrikaanse Lugmagkollege, 1998:A-1)

6.6.6 Junior Toesighouerskursus

Die Junior Toesighouerskursus vir alle lede van die Lugmag is onder die direkte beheer van die Lugmagkollege te Thaba Tshwane. Volgens die beleidsdokument vir hierdie kursus (South African Air Force, 2000a:E-1) bestaan die Junior Toesighouerskursus uit twee fases, naamlik die individuele en residensiële fases. Volgens Erasmus (2000) vind die residensiële fase van die kursus oor 'n tydperk van agt weke plaas en word daar vier kursusse per jaar aangebied. Gedurende 2000 het 'n totaal van 300 leerders gekwalifiseer, terwyl tien kursusse vir die jaar 2001 beplan was, maar slegs ses aangebied is en 240 leerders gekwalifiseer het. Met die implementering van die konsep bevorderingsbeleid van die Nasionale Weermag

(Department of Defence, 2001b), is die samestelling van die Junior Onderoffisiers-ontwikkelingskursus gewysig en het dit met die Junior Toesighouerskursus saamgesmelt. Daar word jaarliks tien nuwe formaat Junior Toesighouerskursusse aangebied met 'n leerdersgetal van 40 per kursus tydens 'n Residensiële fase van sewe weke bestaan teen 'n koste van R 15 134,08 per leerder, soos in tabel 6.3 aangetoon. Daar moet egter in gedagte gehou word dat, hoewel die aantal leerders per kursus korrek aangedui is, is die samestelling van die kursus, soos voorgeskryf deur die voorgestelde persentasie verteenwoordiging in die Nasionale Weermag, nie gehandhaaf nie. **Die eenheid kon nie 'n indeling volgens rassamestelling verskaf nie.**

Tabel 6.3: Opleidingskoste van die Junior Toesighouerskursus (South African Air Force College, 2001b:2)

EDUCATION TRAINING AND DEVELOPMENT STATISTICS																			
DEVELOPMENTAL TRAINING																			
COURSE NAME:		JUNIOR SUPERVISORS COURSE																	
COURSE NUMBER:														SERIAL NO:					
DATES: FROM:						TO:													
ACTUAL EXPENDITURE FOR COURSE:		R 605,363.00												COST / STUDENT:				R 15,134.08	
BREAKDOWN OF NUMBER OF STUDENTS PER COURSE:																			
RANK	P	A	MALE				FEMALE				MALE - DISABLED				FEMALE - DISABLED				
			A	C	I/A	W	A	C	I/A	W	A	C	I/A	W	A	C	I/A	W	
WO 1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
WO 2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
S SGT	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
SGT	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
CPL	40	40	25	4	2	9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
L CPL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
RMN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		

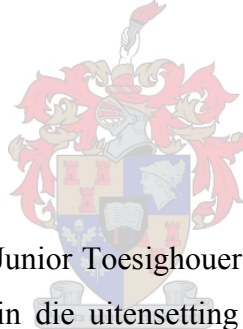
6.6.6.1 Profiel

Volgens Mienie (2000) bestaan daar geen profiel as riglyn waarvolgens Junior Toesighouers in die Lugmag opgelei kan word nie.

6.6.6.2 Keuring

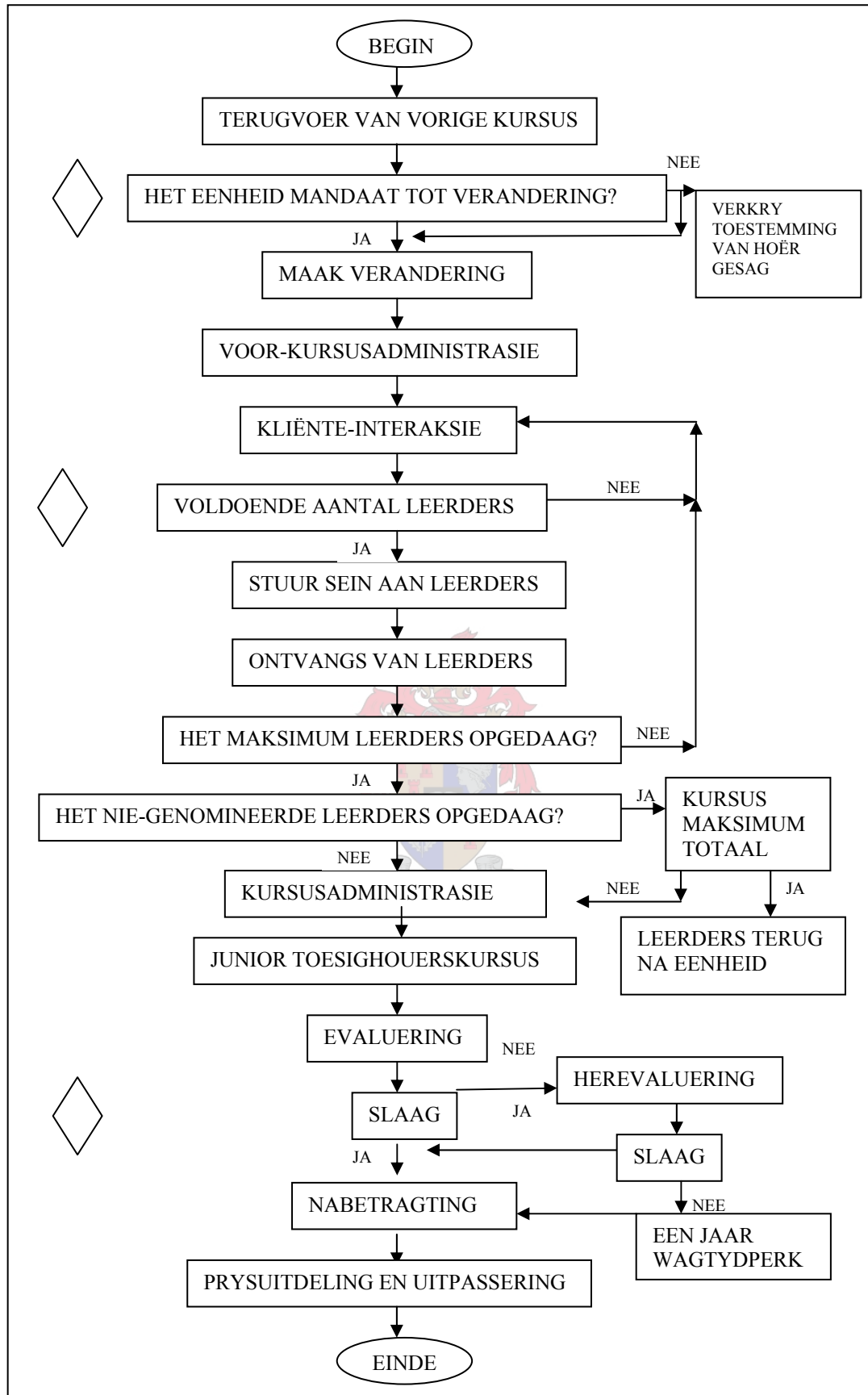
Die toelatingsvereistes volgens die Kurrikulum vir die Junior Toesighouerskursus (South African Air Force, 2000c:2 en South African Air Force, 2001a:2) is:

- leerders moe die Individuele Junior Toesighouerskursus geslaag het. **(Hierdie vereiste val weg met die instelling van die Junior Toesighouerskursus en Basiese Militêre Opleiding tree as vereiste tot die kursus in);**
- leerders moes Basiese Militêre Opleiding geslaag het;
- leerders moet in staat wees om in die amptelike operasionele taal van die Nasionale Weermag (Engels) te kan lees, skryf, praat en verstaan;
- leerders moet oor 'n mediese klassifikasie van G1K1 beskik;
- leerders moet rekenaarvaardig wees in *Windows* en *MS Office* sagteware pakkette, en
- as nuwe vereiste moet die leerders oor ten minste twee jaar lugmagondervinding beskik.



6.6.6.3 Kursusinhoud

Volgens die Kurrikulum vir die Junior Toesighouerskursus (South African Air Force, 2000c:8) is sersante (aangedui in die uitensetting van range in Bylae D) van alle vakindelings in die Lugmag met die nodige kennis, vaardighede en gesindhede toegerus, sodat hulle effektief as middelbestuur en senior onderoffisiere kan funksioneer. Volgens Kurrikulum vir die Junior Toesighouerskursus (South African Air Force, 2001a:1) is die veranderde doel van die Junior Toesighouerskursus om onderkorporale en korporale van alle vakindelings in die Lugmag met die nodige kennis, vaardighede en gesindhede toe te rus, sodat hulle effektief as middelbestuur en senior onderoffisiere kan funksioneer. Die kursus word verdeel in sewe modules en alle modules word geëvalueer.



Figuur 6.9: Opleidingsproses van die Junior Toesighouerskursus

- **Module 1: Militêre navorsing**

Volgens Module 1 van die Kurrikulum vir die Junior Toesighouerskursus (South African Air Force, 2001a:13-26) word daar van die leerders verwag om die omgewing waarbinne die Lugmag opereer, te verstaan.

- **Doel en organisasie van die Suid-Afrikaanse Lugmag**

Die doel en organisasie van die Suid-Afrikaanse Lugmag volgens Module 1 van die Kurrikulum vir die Junior Toesighouerskursus (South African Air Force, 2001a:13) verwys na paragrawe 4.4 (**samestelling van die Departement van Verdediging**), 4.5 (**samestelling van die Sekretariaat van Verdediging**) en 4.6 (**Samestelling van die Nasionale Weermag**) ten opsigte van die Departement van Verdediging. Daar word van die leerders verwag om die visie en missie (**soos in paragraaf 6.6.2 aangedui**) van die Lugmag te verstaan, asook die huidige militêre situasie waarin Suid-Afrika is.



- **Militêre Reg**

Militêre reg, volgens Module 1 van die Kurrikulum vir die Junior Toesighouerskursus (South African Air Force, 2001a:23-24) verwys na paragrawe 5.5.5.3 (**Kursusinhoud**) en 5.5.8.2, en Vak C (**Militêre reg**) en Module C (**Militêre reg**) is tydens die uiteensetting ten opsigte van Vrywillige Militêre Diensopleiding in die Leër (**Basiese Opleiding**) en Onderoffisiersvorming in die Leër bespreek.

- **Personeeladministrasie**

Personeeladministrasie, volgens Module 1 van die Kurrikulum vir die Junior Toesighouerskursus (South African Air Force, 2001a:25-27) verwys na paragraaf 5.5.5.3 (**Kursusinhoud**) en Vak B (**Diensvoordele van die Suid-Afrikaanse Nasionale Weermag**) is tydens die uiteensetting ten opsigte van Vrywillige Militêre Diensopleiding in die Leër (**Induksie-opleiding**) bespreek.

➤ **Dril**

Dril word, volgens Module 1 van die Kurrikulum vir die Junior Toesighouerskursus (South African Air Force, 2001a:28-29 en South African National Defence Force, 1996b) verwys na paragraaf 5.5.5.3 (**Kursusinhoud**) en Vak B (**Dril**) is tydens die uiteensetting ten opsigte van Vrywillige Militêre Diensopleiding in die Leër (**Basiese Opleiding**), aangebied met spesifieke verwysing na Vlugdril en die neem van appél tydens vlugparades in die Lugmag.

➤ **Lugoperasies**

Lugoperasies, volgens Module 1 van die Kurrikulum vir die Junior Toesighouerskursus (South African Air Force, 2001a:14-17) verwys na paragraaf 5.7.4.3 (**Kursusinhoud**) en Suid-Afrikaanse Lugverdediging is tydens die uiteensetting ten opsigte van Senior Opsdienste in die Leër bespreek.

➤ **Militêre Gedragskode**

Militêre Gedragskode, volgens Module 1 van die Kurrikulum vir die Junior Toesighouerskursus (South African Air Force, 2001a:18) verwys na paragraaf 4.3.7 (**Begripsomskrywing**) en Militêre Professionalisme ten opsigte van die Departement van Verdediging bespreek.

• **Module 2: Militêre Leierskap**

Tydens **Militêre Leierskap**, is daar volgens Module 2 van die Kurrikulum vir die Junior Toesighouerskursus (South African Air Force, 2000c:22) van die leerders verwag om die beginsels te verstaan volgens Hersey en Blanchard se teorie van situasionele leierskap. Volgens die Kurrikulum vir die Junior Toesighouerskursus (South African Air Force, 2001a:30-40) word daar van die leerders verwag om te konsentreer op Transformele Leierskap soos deur Bass en Avaloi uiteengesit is. Verder is dit belangrik vir die leerders om die verskille tussen leierskap, bevel en bestuur te verstaan ten einde groepsvorming, hierargieë binne groepe asook

groepsoptrades te verstaan. Die leerders moet ook verstaan hoe groepsvorming plaasvind asook die funksionering daarvan. Laastens is dit belangrik vir die leerders om tegnieke soos die **dinkskrum**⁷³ te bemeester ten einde die beste moontlike besluite te kan neem.

- **Module 3: Kommunikasie**

Module 3 van die kursus, volgens die Kurrikulum vir die Junior Toesighouerskursus (South African Air Force, 2001a:41-48) verwys na paragrawe 5.5.8.2 (**Kursusinhoud**) en 5.5.10.3, en Module B (**Verbale kommunikasie, Vereistes vir militêre skryfwyse, Memorandum, Roetinebrief en Seinberig**) en Vak A (**Notule**) is tydens die uiteensetting ten opsigte van Onderoffisiërsvorming en Adjudant-Offisiërsontwikkelingskursus in die Leer bespreek.

- **Module 4: Siviele opleiding**

Siviele opleiding, volgens Module 4 van die Kurrikulum vir die Junior Toesighouerskursus (South African Air Force, 2001a:49-55) verwys na paragrawe 4.3.4 (**Diversiteit**), 4.3.5 (**Siviele beheer**) en 4.3.6 (**Vredesoperasies**) is tydens die uiteensetting ten opsigte van die Suid-Afrikaanse Nasionale Weermag bespreek.

- **Evaluering**

Volgens die Kurrikulum vir die Junior Toesighouerskursus (South African Air Force, 2001a:6-8) word daar tydens die kursus van eksamens, toetse, aanbiedings, rolspel en taakverwante evalueringsmetodes gebruik gemaak. Die slaagsyfer is 60% en volgens Erasmus (2000) word alle evalueringe in Engels gedoen. Indien leerders tussen 40% en 59% behaal vir 'n evaluering, word 'n herevaluering toegelaat. Hierdie herevaluering vind volgens die Kurrikulum vir die Junior Toesighouerskursus (South African Air Force, 2001a:32) op die leerders se eie versoek plaas en slegs een herevaluering per leerder per Module word toegelaat.

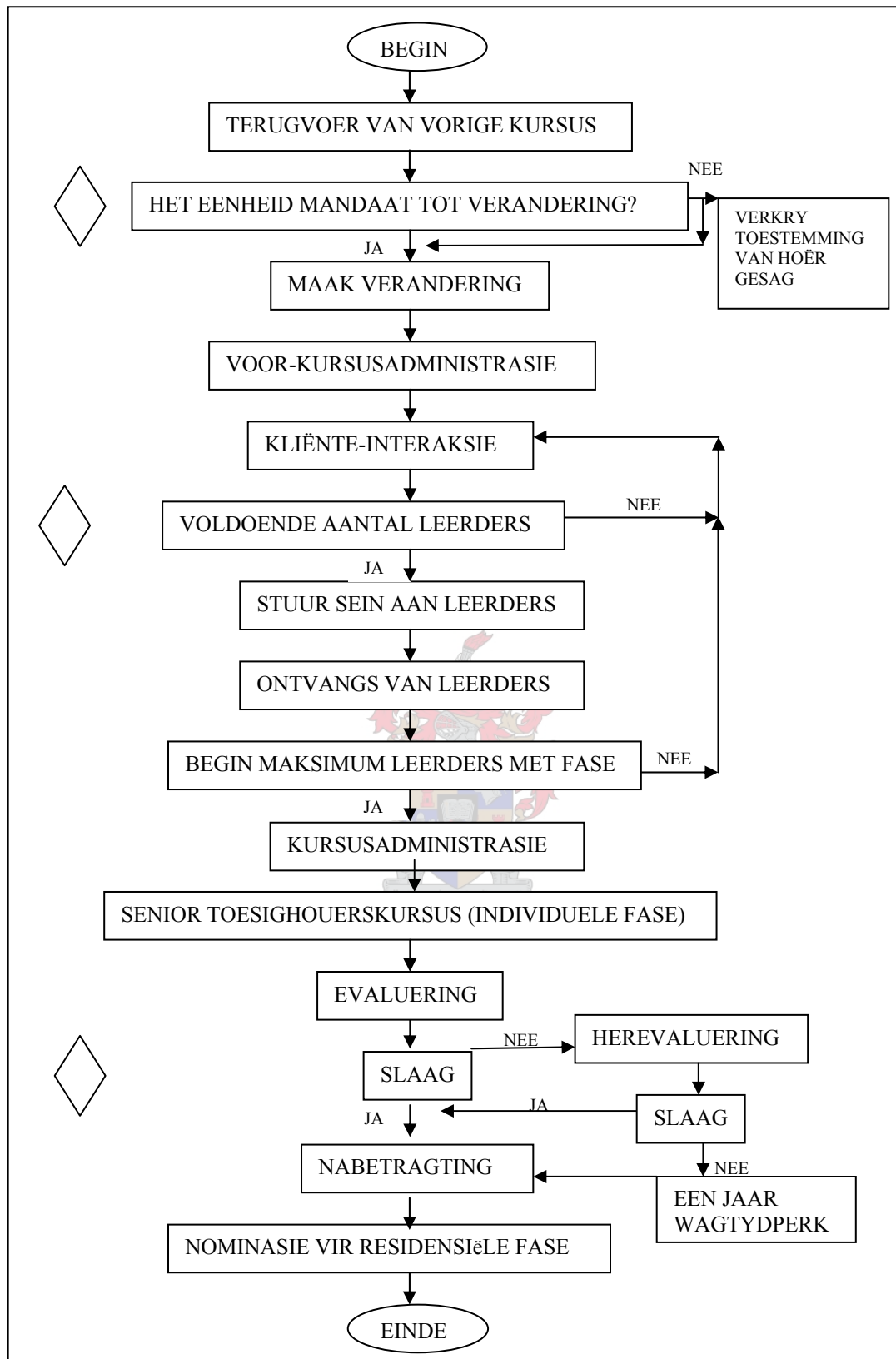
⁷³ Dinkskrum volgens Bosman, Van der Merwe en Hiemstra (1984:731) staan beter bekend as *brainstorming*.

Volgens die beleidsdokument vir hierdie kursus (South African Air Force, 2000b:D-1), word die Senior Toesighouerskursus in twee fases afgehandel, naamlik die individuele- en die residensiële fases.

Volgens Erasmus (2001) vind daar twee individuele fases, per jaar plaas. 'n Individuele fase duur vier maande en nie meer as 300 leerders mag per individuele fase genomineer word nie. Volgens die kurrikulum vir die kursus (South African Air Force, 2001b:1) is die individuele fase 'n voorvereiste om toelating te verkry tot die residensiële fase van die kursus soos in figuur 6.10 aangetoon. Soos in tabel 6.4 aangedui, is die beraamde koste per leerder per kursus R945,33. Daar moet verder in gedagte gehou word dat, alhoewel die aantal leerders per kursus korrek aangedui is, is die rassamestelling van die kursus in ooreenstemming met die voorgestelde persentasie verteenwoordiging in die Nasionale Weermag en dui dit nie die werklike samestelling van die kursus aan nie.

Tabel 6.4: Opleidingskoste van Senior Toesighouerskursus (individuele fase)
(South African Air Force College, 2001b:2)

[illegible]



Figuur 6.10: Opleidingsproses van die Senior Toesighouerskursus (individuele fase)

- **Profiel**

Volgens Erasmus (2001) dien die Kurrikulum vir die Senior Toesighouerskursus (**afstandsonderrig-fase**) as die amptelike profiel waarvolgens leerders opgelei word.

- **Keuring**

Volgens die Kurrikulum vir die Individuele Fase van die kursus (South African Air Force, 2001b:2) geld die volgende toelatingsvereistes:

- leerders moes die Junior Toesighouerskursus geslaag het;
- leerders moet in staat wees om in die amptelike operasionele taal van die Nasionale Weermag kan te lees,skryf, praat en verstaan, en
- leerders moet rekenaarvaardig wees in *Windows* en *Ms Office* sagtewarepakkette.

- **Kursusinhoud**

Volgens die Kurrikulum vir die individuele fase van die Senior Toesighouerskursus (South African Air Force, 2000d:1 en South African Air Force, 2001b:2) is die doel van die kursus om junior toesighouers in die Lugmag met spesifieke kennis en vaardighede toe te rus, sodat hulle effektief as senior toesighouers in 'n Lugmag-omgewing kan funksioneer. Die kursus word in drie modules verdeel en alle modules word geëvalueer.

- **Module A: Kommunikasie**

Module A, volgens die Kurrikulum vir die kursus (South African Air Force, 2001b:9-10) verwys na paragraaf 5.5.8.2 (**Kursusinhoud**) en 5.5.10.3, en Module B (**Nieverbale Kommunikasie, Vereistes vir militêre skryfwyse, Formele en roetinebriewe, en Seinberig**) en Module A (**Agenda en notule, Stafgeskrif**) is tydens die uiteensetting ten opsigte van die van Onderoffisiërsvorming en Adjudant-Offisiere Ontwikkelingskursus in die Leër bespreek. Daar word egter ook van die leerders verwag om oor kennis en vaardighede te beskik ten opsigte van die skryf van 'n Précis. Volgens die Reëls vir militêre skryfwyse (Suid-Afrikaanse Weermag,

1983:6-1) is 'n Précis 'n verkorte weergawe van 'n dokument waarin net die kerngedagtes weergegee word.

➤ **Module B: Bestuur**

Volgens die kurrikulum vir die kursus (South African Air Force, 2001b:11-16), word daar tydens Module B van die leerders verwag om die rol van die senior toesighouer te verstaan volgens die Suid-Afrikaanse Kwaliteitsbestuursmodel. Hierdie model is ontwikkel vanuit die *European Foundation for Quality Management*. Verder word daar van die leerders verwag om die begrotingstelsel, wat in die Nasionale Weermag gebruik word, te verstaan en ook te verstaan hoe die beheer ten opsigte van staatsbesteding uitgeoefen word. Bestuur verwys ook na paragraaf 6.6.6.3 (**Kursusinhoud**), en dit is ook tydens Module 2 (**Militêre Leierskap**) ten opsigte van die Junior Toesighouerskursus in die Lugmag. bespreek Die senior toesighouer moet ten laaste bewus wees van die behoeftes wat daar by mense bestaan ten opsigte van Maslow se hiërgiesse teorie, wat in paragraaf 3.2 en tabel 3.1 geïllustreer is

➤ **Module C: Militêre Studie**

Ná aflegging van Module C, volgens die Kurrikulum vir die kursus (South African Air Force, 2001b:17-32), word daar van die leerders verwag om die militêre, sowel as die sosiale waardestelsels waarbinne die Lugmag opereer, te verstaan.

❖ **Rol en optrede van 'n adjudant-offisier**

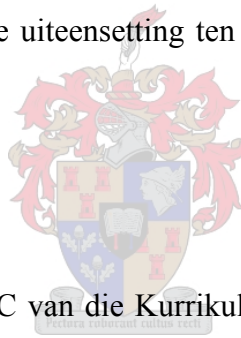
Die **rol en optrede van 'n adjudant-offisier** in ooreenstemming met Module C van die Kurrikulum vir die kursus (South African Air Force, 2001b:17-32) is die rol en optrede van 'n adjudant-offisier reeds in paragraaf 4.6 verwys, en is ook vroeër in die afdeling oor die samestelling van die Nasionale Weermag, met spesifieke verwysing na die credo van die adjudant-offisier (as Bylae B) bespreek.

❖ Oorlogvoering

Oorlogvoering, volgens Module C van die Kurrikulum vir die kursus (South African Air Force, 2001b:17-32) verwys na paragaraaf. 5.5.8.2 (**Kursusinhoud**), en Module A (**Leierskap**) en Module C (**Oorlogvoering**) is tydens die uiteensetting van Onderoffisiërsvorming in die Leër, met spesifieke verwysing na die belangrikheid wat inligting in oorlogvoering speel, bespreek.

❖ Doel en doelwitte van die Weermag en afdelings van die diens

Die **doel en doelwitte van die Weermag en Afdelings van die Diens**, volgens Module C van die Kurrikulum vir die kursus (South African Air Force, 2001b:17-32), verwys na paragrawe 4.4 (**samestelling van die Departement van Verdediging**), 4.5 (**samestelling van die Sekretariaat van Verdediging**) en 4.6 (**samestelling van die Nasionale Weermag**) tydens die uiteensetting ten opsigte van die Departement van Verdediging bespreek.



❖ Lugoperasies

Lugoperasies, volgens Module C van die Kurrikulum vir die kursus (South African Air Force, 2001b:17-32) verwys na paragraaf 5.7.4.3 (**Kursusinhoud**) en Suid-Afrikaanse Lugverdediging is tydens die uiteensetting ten opsigte van Senior Opsdienste in die Leër bespreek.

❖ Administrasie in die Lugmag

Administrasie in die Lugmag, volgens Module C van die Kurrikulum vir die kursus (South African Air Force, 2001b:17-32)) verwys na paragrawe 5.5.5.3 (**Kursusinhoud**) en 5.7.4.3, en Module B (**Diensvoordele in die Suid-Afrikaanse Weermag**) en Administrasie (**uitgesluit mediese verliese en vermiste personeel**) is tydens die uiteensetting ten opsigte van Vrywillige Militêre Diensopleiding (**Induksie-opleiding**) en Senior Onderoffisiere Opsdienste in die Leër bespreek.

❖ **Militêre Dissiplinêre Kode**

Militêre Dissiplinêre Kode, volgens Module C van die Kurrikulum vir die kursus (South African Air Force, 2001b:17-32) verwys na paragrawe 5.5.5.3 (**Kursusinhoud**) en 5.5.10.3, en Vak C (**Militêre reg**) en Module D (**Militêre reg**) is tydens die uiteensetting ten opsigte van Vrywillige Militêre Diensopleiding in die Leër (**Basiese Opleiding**) en Adjudant-Offisiersontwikkelingskursus in die Leër bespreek.

❖ **Strategiese beplanning**

Strategiese beplanning, volgens Module C van die Kurrikulum vir die kursus (South African Air Force, 2001b:17-32), verwys na paragraaf 4.6.3 (**Kursusinhoud**) en Strategiese beplanning in die Nasionale Weermag is tydens die uiteensetting ten opsigte van Departement van Verdediging bespreek.

❖ **Militêre en sosiale etiket**

Militêre- en sosiale etiket, volgens Module C van die Kurrikulum vir die kursus (South African Air Force, 2001b:17-32) verwys na paragraaf 5.5.8.2 (**Kursusinhoud**) en Module D (**Sosiale Kultuur**) is tydens die uiteensetting ten opsigte van Onderoffisiërsvorming in die Leër bespreek.

❖ **Suid-Afrikaanse Kwalifikasieraamwerk**

Suid-Afrikaanse Kwalifikasieraamwerk, volgens die Kurrikulum vir die kursus (South African Air Force, 2001b:17-32), verwys na paragraaf 4.3.8 (**Begripsomskrywing**) en Witskrif van die Staatsdiens: Opleiding en Onderrig is tydens die uiteensetting ten opsigte van die Departement van Verdediging bespreek.

➤ **Evaluering**

Volgens die kurrikulum vir die kursus (South African Air Force, 2001b:6-7) vind evaluering oor 'n tydperk van ses maande plaas. Gedurende hierdie evalueringstydperk moet die leerders 'n gemiddelde van 60% vir die eksamen en alle

6.6.7.2 Residensiële fase

**Tabel 6.5: Opleidingskoste van die Senior Toesighouerskursus (residensiële fase)
(South African Air Force College, 2001b:2)**

[illegible]

6.7 SINTESE

Militêre ontwikkelingsopleiding in die Lugmag word hoog aangeskryf deur ander weermagsdele, veral as dit kom by navorsing en ontwikkeling van opleiding wat as 'n belangrike aspek binne die opleidingstrategie van die Lugmag figureer. Die navorser is egter van mening dat die Lugmag 'n taktiese fout begaan het deur alle militêre ontwikkelingskursusse, met die uitsluitel van Basiese- en Oriënteringsopleiding gekanselleer het om by 'n bevorderingsbeleid in te skakel wat tot op datum steeds net 'n konsepdokument is. In tabel 6.6 hieronder word die verskillende militêre ontwikkelingskursusse uiteengesit om as opsomming te dien ten opsigte van militêre ontwikkelingskursusse in die Lugmag.

Gekoppel aan die probleemstelling, soos in paragraaf 1.3 uiteengesit, is die Lugmag se sterkste punt in ontwikkelingsopleiding die wetenskaplike prosesse wat in kursusontwerp gevolg word, ondanks die feit dat die weermagsdeel volgens die navorser takties 'n fout begaan het met die kansellering van die toesighouerskursusse. Gemeet aan die opleidingskapasiteit wat daar bestaan, kan die Lugmag 'n integrale bydrae lewer in wetenskaplike ontwikkeling ten einde die B-Hipotese te verwesentlik.

Vervolgens word daar in Hoofstuk sewe militêre ontwikkelingsopleiding in die Vloot geïdentifiseer en gekategoriseer, met inbegrip van die vlag van die Vloot ten einde die eenheid met die Nasionale Weermag te simboliseer.

Tabel 6.6: Uiteensetting van militêre ontwikkelingskursusse in die Suid-Afrikaanse Lugmag

Suid-Afrikaanse Lugmag		Basiese Opleiding	Oriënterings- opleiding
	Basiese Militêre Opleiding	√	√
	Tydsduur van kursus	14 Weke	2 Weke
	Koste van kursus per leerder	R1 665,97	R284,47
	Aantal kursusse per jaar	3	4
	Aantal leerders per jaar	150	
	Profiel	Nee	Nee
	Toelatingsvereiste	Kurrikulum	Kurrikulum
	Kursusinhoud		
	Module A: Lewensvaardighede	√	
	Kulturele diversiteit	√	
	Persoonlike higiëne	√	

	Persoonlike finansies	√	
	Seksuele oriëntering	√	
	Huweliksaangeleenthede	√	
	Metodiek van navorsing	√	
	Module B: Diensvoordele in die Suid-afrikaanse Lugmag	√	√
	Organisasie van die Nasionale Weermag	√	√
	Diensvoordele	√	√
	Loopbaanaangeleenthede	√	√
	Militêre Dissiplinêre kode	√	√
	Module C: Basiese militêre vaardighede	√	√
	Siviele beheer	√	√
	Arbeidsverhoudinge	√	√
	Gelyke geleenthede	√	√
	Makkerhulp	√	√
	Menasies	√	√
	Module D: Militêre houding	√	√
	Pelotonwapens	√	√
	Militêre reg	√	
	Veldkuns	√	
	Skietkuns	√	
	Module E: Dril en seremoniële Parades	√	√
	Module F: Liggaamlike opleiding	√	√
	Evaluering		
	Prakties	55%	55%
	Teoreties	60%	60%
	Junior Toesighouerskursus		
	Tydsduur van kursus	7 Weke	
	Koste van kursus per leeder	R 15 134,08	
	Aantal kursusse per jaar	10	
	Aantal leerders per kursus	40	
	Profiel	Nee	
	Toelatingsvereiste	Kurrikulum	
	Kursusinhoud		
	Module 1: Militêre navorsing	√	
	Rol en taak van lugmag	√	
	Militêre reg	√	
	Personeeladministrasie	√	
	Dril	√	
	Lugoperasies	√	
	Militêre gedragkode	√	
	Module 2: Militêre leierskap	√	
	Operatiewe leierskap	√	
	Module 3: Kommunikasie	√	
	Verbale kommunikasie	√	
	Nieverbale kommunikasie	√	
	Vereistes vir militêre skryfwyse	√	
	Memorandum	√	
	Roetinebrief	√	
	Notules	√	

Seinberig	√	
Module 4: Siviele opleiding	√	
Kulturele diversiteit	√	
Reg op gewapende konflik	√	
Evaluering: Teoreties	60%	
Senior Toesighouerskursus	Individuele Fase	Residensiële Fase
Tydsduur van kursus	4 Maande	5 Weke
Koste van kursus per leerder	R945,33	R11 760,95
Aantal kursusse per jaar	1	10
Aantal leerders per kursus	300	40
Profiel	Nee	Nee
Toelatingsvereiste	Kurrikulum	Kurrikulum
Kursusinhoud		
Module A: Kommunikasie		
Verbale kommunikasie	√	
Nieverbale kommunikasie	√	
Vereistes van militêre skryfwyse	√	
Formele brief	√	
Roetinebrief	√	
Seinberig	√	
Agenda en notule	√	
Stafgeskrif	√	
Module B: Bestuur		√
Module C: Omgewingsnavorsing		√
Militêre en sosiale waardestelsel	√	
Rol en optrede van 'n adjudant-offisier	√	
Oorlogvoering	√	
Doel en doelwitte van die Nasionale Weermag en afdelings van die diens	√	
Lugoperasies	√	
Bevelsinligting	√	
Militêre inligting	√	
Teen-inligting	√	
Kontrole en hanteringsbegroting		√
Administrasie van die Lugmag	√	
Militêre reg	√	
Strategiese beplanning	√	√
Militêre en sosiale etiek	√	
Suid-Afrikaanse Kwalifikasie-raamwerk	√	
Evaluering: Teoreties	60%	



HOOFSTUK 7

OPLEIDINGSKONTEKS VAN DIE SUID-AFRIKAANSE VLOOT

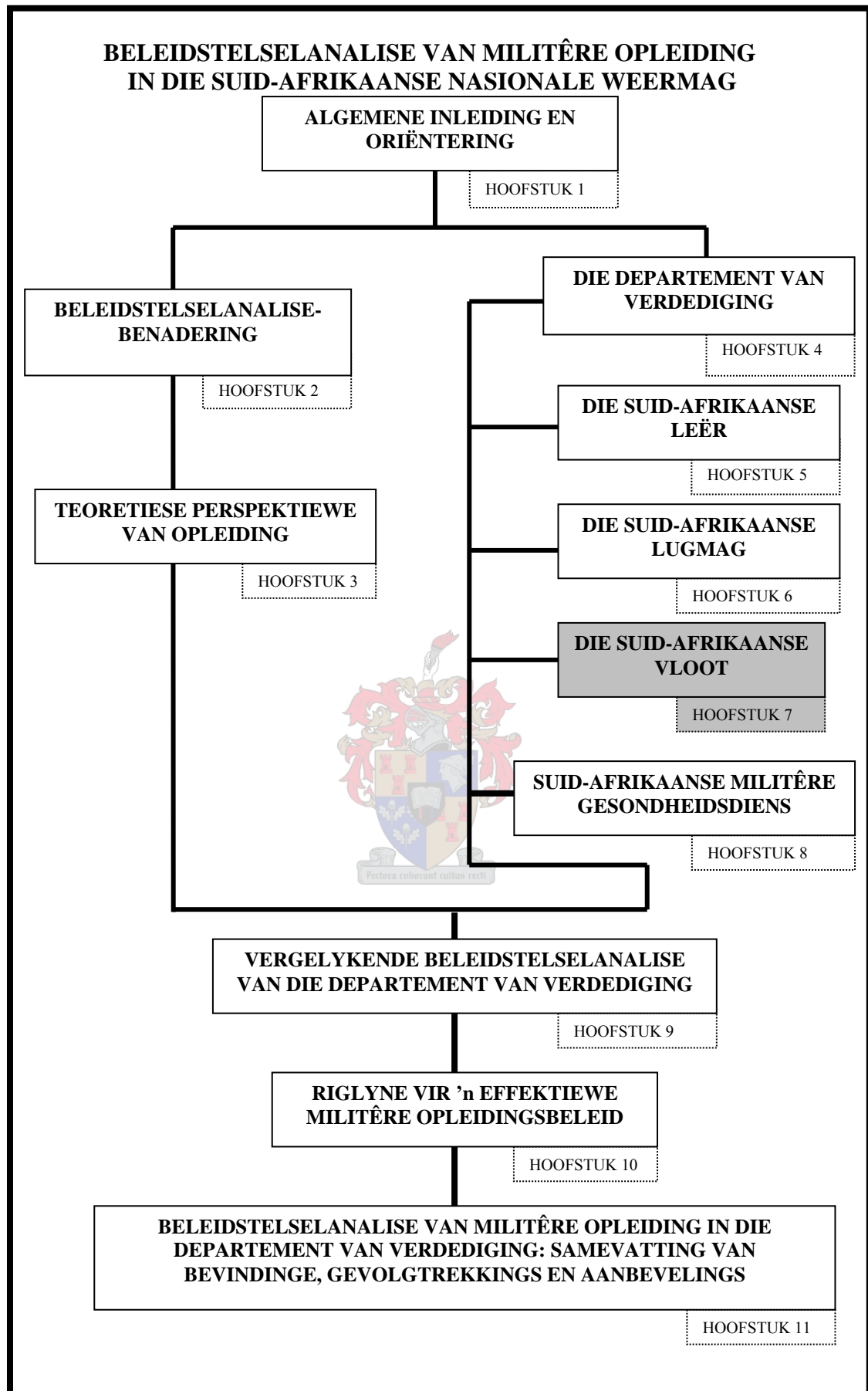
7.1 INLEIDING

In die vorige hoofstuk is die konseptuele raamwerk vir die ondersoek waarbinne die verskillende Weermagsdele moet funksioneer (soos in figuur 7.1 uiteengesit) gedefinieer en afgebaken. Hierdie hoofstuk begin met 'n konteks van die ontwikkeling van die Vloot en begripsafbakening van sentrale leërkonsepte wat tydens die navorsing gebruik word. Hierna volg 'n bespreking van die samestelling van die Vloot ten einde die visie en missie van die Vloot te ondersteun. Die sentrale fokus van die hoofstuk handel oor opleidingstelsels en gevolglik die kenmerke daarvan binne die opleidingsanalise van die Vloot, soos opgesom in figuur 7.2.

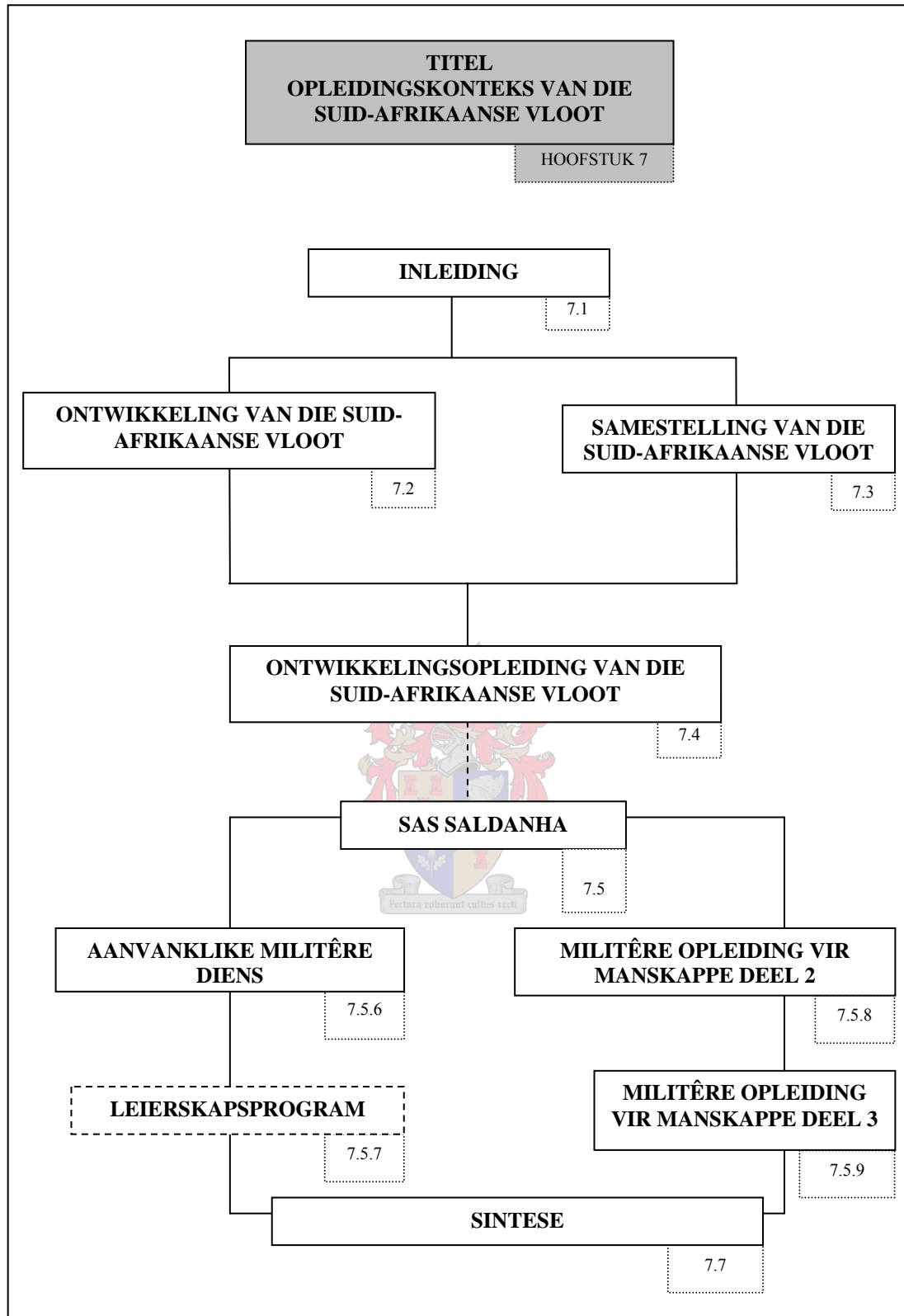
7.2 KONTEKS VAN DIE ONTWIKKELING VAN DIE SUID-AFRIKAANSE VLOOT

Binne die eerste vyftig jaar na die besetting van die Kaap het die eerste seegevegte ontstaan ten einde beheer van die Kaap oor te neem (Du Toit, 1992:xvi). Die eerste tekens van die teenwoordigheid van 'n Vloot teenwoordigheid in die Suid-Afrikaanse geskiedenis kan nagespeur word na 1861, met die stigting van 'n klein **Vlootvrywilliger**⁷⁴ Brigade wat in Port Elizabeth onder bevel van kaptein Chapman maar di se bestaan was egter van korte duur. Die Natal Vlootvrywilligers is in 1885 gestig as 'n direkte gevolg van die konflik tussen Brittanje en Rusland tydens die Afghaanse Oorlog. Dié Vlootvrywilligers het ook tydens die Anglo-Boereoorlog (1899-1902) vir Brittanje diens gedoen en aan gevegte te Ladysmith, Colenso, Spioenkop en Vaalkrans deelgeneem. Die Natal Vlootvrywilligers is in 1907 ontbind nadat hulle gemobiliseer is tydens die Zulu-opstande. Die Kaapse Vlootvrywilligers

⁷⁴ Die Handwoordeboek van die Afrikaanse Taal (HAT) (1994:1250) omskryf **vrywilliger** as... *iemand wat uit vrye wil meedoen, veral in militêre diens*.



Figuur 7.1: Skematiese uiteensetting van die navorsing



Figuur 7.2: Skematiese oorsig van Hoofstuk 7

het tydens die Anglo-Boereoorlog ontstaan, maar is eers in 1905 as 'n volwaardige Vlootvrywilligerseenheid in die moederstad gestig. Die eenheid se voortbestaan is in 1908 gedurende 'n ekonomiese krisis aan die Kaap bedreig, maar wetgewing is in die Natalse en die Kaapse parlement goedgekeur vir die stigting van 'n *Royal Naval Volunteer Reserves* (Du Toit, 1992:xviii-xx).

Ná die Uniewording van Suid-Afrika op 31 Mei 1910, is die Natalse- en as Kaapse Vlootvrywilligerreserwes onder die beheer van die Unieregering van Suid-Afrika geplaas. Die eenhede is gedurende hierdie tydperk herdoop tot die **Suid-Afrikaanse Divisie**⁷⁵ van die *Royal Naval Volunteer Reserves*⁷⁶. Op 11 Januarie 1922 het die Unieregering van Suid-Afrika drie klein skepe wat die **Kern van die Vloot** sou uitmaak, by Brittanje gekoop, naamlik die HMS Crozier, HMS Eden en HMS **Foyle**⁷⁷ (Coetzee, 1998:33). Weens die werêldwye depressie (1933-1934) is die Unieregering genoodsaak om alle skepe onder sy bevel terug te gee en die Seediensoffisiere af te betaal. In 1939 het die Britse Vloot 'n basis te Saldanhabaai gestig en het die **seiners**⁷⁸ **Maggs Cottage** betrek. Tot 1942 is verdere geboue, onder meer te Noordbaai, waar SAS SALDANHA tans gevestig is, opgerig. Vlootpersoneel en toerusting is ontplooi wat die konvooskepe, wat in die baai voor anker gelê het, teen aanvalle vanaf die oop see moes beskerm. Die terugdryf van die Duitse Leër in Europa in 1944 en die oorgawe van Italië, het die belangrikheid van Saldanhabaai se as 'n konvooiwersamelhawe laat afneem. Op 15 Januarie 1940 is die Verdedigingsmag ter See gestig en het hierdie seemag alle seedienste van Brittanje oorgeneem. Nagenoeg 10 332 Suid-Afrikaanse offisiere en manskappe met 87 **vaartuie**⁷⁹ het aan die Tweede Wêreldoorlog deelgeneem. In 1955 is die Simonstad-

⁷⁵ Volgens Coetzee (1998:38) is 'n **divisie** 'n groep of divisie seemanne in een afdeling of departement verantwoordelik vir 'n gemeenskaplike taak.

⁷⁶ **Reserwes** is volgens die Militêre Woordeboek (Suid-Afrikaanse Weermag, 1983:279) ... *personeel, eenhede of formasies uitgesonder vir toekomstige gebruik vir mobilisasie of as 'n operasie vereiste, of wat aan die begin van 'n geveg teruggehou word.*

⁷⁷ Alle Britse vlootskepe en -eenhede kry die letternaam **HMS**, wat staan vir **His (Her) Majesty's Ship** (Coetzee 1998:6).

⁷⁸ Volgens die Militêre Woordeboek (Suid-Afrikaanse Weermag, 1983:288) is **Seiners**, ... *persone wat berigte waarvan die inhoud bestaan uit een of meer letters, woorde, lettertekens, seine, optiese vertonings of spesiale klanke, met voorafgereëde betekenisse en oorgedra of oorgesend deur optiese, akoestiese of elektroniese middels versend of ontvang.*

⁷⁹ **Vaartuie** is 'n term wat ten opsigte van klein en groot bote gebruik word (Suid-Afrikaanse Weermag, 1983:361).

ooreenkoms tussen Groot-Brittanje en die Unie van Suid-Afrika onderteken. Daarin het Suid-Afrika onderneem om as beskermers van die Kaapse seeroete vir die Weste op te tree. Die ooreenkoms is egter op 16 Junie 1975 eensydig herroep (Suid-Afrikaanse Weermag, 1989:141). Die Vloot is sedertdien volgens artikel 200 (2) verplig om as beskermers van die lang Suid-Afrikaanse **kuslyn**⁸⁰ en eie maritieme **belange**⁸¹ op te tree (Coetzee, 1998:19).

In die Vloot vind opleiding deurlopend en in 'n aantal vakrigtings plaas. Alle vlootmilitêre opleiding vir onderoffisiere (Militêre Opleiding vir **Manskappe**⁸² Deel 1⁸³, 2 en 3⁸⁴), soos in figuur 7.3 angetoon, word by SAS SALDANHA te Saldanhabaai aangebied, terwyl **Militêre Opleiding vir Offisiere Deel 1**⁸⁵ by die Vlootkollege te Gordonsbaai aangebied word. Militêre stafopleiding vir offisiere word by die Vlootstafkollege te Muizenberg aangebied, terwyl alle ander funksionele opleiding onder die vaandel van die Vlootbasis in Simonstad plaasvind. Tegniese opleiding in die Vloot word by SAS WINGFIELD in Goodwood aangebied. Die Vloot bestee ten tye van hierdie skrywe van hierdie verslag (2002) ongeveer 12,2% van sy jaarlikse begroting aan opleiding (Coetzee, 1998:21).

7.3 SAMESTELLING VAN DIE SUID-AFRIKAANSE VLOOT



Die samestelling van die Vloot verwys na paragraaf 4.6 (**samestelling van die Nasionale Weermag**) en dit is tydens die uiteensetting ten opsigte van die Departement van Verdediging bespreek.

⁸⁰ Die Suid-Afrikaanse **kuslyn** is 2 995 kilometer lank, en sluit ook die Prince Edward- en Marion Eilande in (Coetzee, 1998:19).

⁸¹ Die **Suid-Afrikaanse maritieme** belange bestaan uit die eksklusiewe ekonomiese sone, wat die gebiedswater vanaf die Suid-Afrikaanse-, Prince Edward- en Marion Eilande-kuslyn tot 370 kilometer diepsee, insluit (Coetzee, 1998:19).

⁸² Die **woord manskappe (ratings)** word wêreldwyd as aanspreekvorm gebruik vir onderoffisiere in die vloot wat nie oor 'n offisiërsrang [kommissie-aanstelling] beskik nie (Coetzee, 1998:3).

⁸³ **Militêre Opleiding vir Manskappe Deel 1** is die basiese militêre opleiding van die Suid-Afrikaanse Vloot.

⁸⁴ **Militêre Opleiding vir Manskappe Deel 3** is 'n bevorderingskursus vir Eerste Bootsmanne na die rang van adjudant-offisier in die Vloot.

⁸⁵ Militêre Opleiding vir Offisiere Deel 1 is die basiese militêre opleiding, terwyl die Offisiërskursus Deel 1 vir alle kandidaatoffisiere in die Vloot bestem is.

7.3.1 Visie en missie van die Suid-Afrikaanse Vloot

Die visie en missie van die Vloot is soos volg weergegee.

- Die **visie** volgens Retief (2001:2) van die Vloot is:
... *Unchallenged at sea*.
- Die **missie** van die Vloot: ... *To win at sea* (Retief, 2001:2).

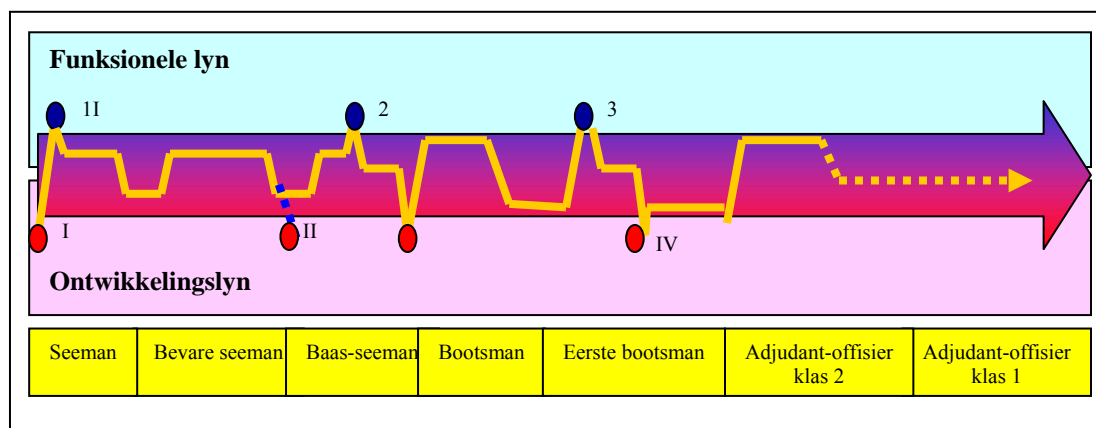
7.3.2 Die simboliek van die Suid-Afrikaanse Vloot-embleme

Die simboliek (South African Naval College, 1980:24) van die Suid-Afrikaanse Vloot-embleme is:

- **Leeu** *Lion of Nassau and it forms the crest of the South African Coat of Arms.*
- **Vier pilare** *Verteenwoordig die vier provinsies van Suid-Afrika.*

7.4 ONTWIKKELINGSOPLEIDING IN DIE SUID-AFRIKAANSE VLOOT

Militêre ontwikkelingsopleiding in die Vloot vind tans by SAS SALDANHA in Saldanhabaai plaas, soos in figuur 7.3 aangetoon.



Figuur 7.3: Opleidingsontwikkelyngslyn van die onderoffisier in die Suid-Afrikaanse Vloot (SAS SALDANHA, 2000b:1)

7.5 SAS SALDANHA

7.5.1 Konteks van die ontwikkeling van SAS SALDANHA

Die regering van die destydse Unie van Suid-Afrika het 'n opleidingsinstelling vir Vlootkwekelinge, HMSAS FIELD MARSHALL SMUTS te Saldanhabaai gestig, wat voortbestaan het tot 1948, toe hierdie geriewe na Salisbury Eiland in Durban verskuif is. In Januarie 1951 is daar besluit om die Vlootgimnasium te Saldanhabaai te vestig, waar jong manne vir een jaar militêre vlootopleiding kon ondergaan. Die opleiding het lede vir 'n vier jaar tydperk van enige vorm van militêre opleiding vrygestel, totdat die gimnasiumstelsel in Desember 1967 afgestel is en met verpligte militêre diensplig vervang is. In 1953 is die Vlootgimnasium na die Vloot- en **Mariniersgimnasium**⁸⁶ omskep en met ingang 1 November 1954 na SAS DROMMEDARIS en in Maart 1956 na SAS SALDANHA. Sedert 1968 ontvang SAS SALDANHA Nasionale Dienspligtiges (dié gebruik is in Desember 1993 afgeskaf) asook Staandemag **rekrute**⁸⁷ (dié gebruik is ook in Desember 1993 afgeskaf), wat die basiese militêre vloot opleiding ondergaan het en in Mei 1989 gestaak is. Vanaf hierdie datum ressorteer basiese militêre vlootopleiding onder die vaandel van die Vlootbasis te Saldanha wat reeds in Oktober 1980 gestig is. Tydens die rasionalisasieproses van die Vloot, is die Vlootbasis in Saldanha in Maart 1990 egter herdoop na SAS SALDANHA (SAS SALDANHA, 1999:6).

Gedurende 1993 het SAS SALDANHA die eerste kort- en mediumtermyn rekrute begin oplei. Hierdie gebruik is in Desember 1999 afgeskaf en in Januarie 2000 vervang met die Aanvanklike Militêre Dienstelsel. In Januarie 1994 het die divisie verantwoordelik vir Militêre Opleiding vir Manskappe Deel 2 en Deel 3 na SAS SALDANHA verskuif, om sodoene alle militêre opleiding vir manskappe in die Vloot te SAS SALDANHA te huisves. Ter ondersteuning van hierdie opleiding word Instaatstellingsopleiding en Seemanskapsvaardighede ook hier aangebied. Die

⁸⁶ Volgens die Militêre Woordenboek (Suid-Afrikaanse Weermag, 1983:209) is 'n **marinier**,... 'n lid wat gespesialiseer het in amfibiese oorlogvoering en verwante operasies. Ook bekend as 'n seesoldaat.

⁸⁷ In die Militêre Woordenboek (Suid-Afrikaanse Weermag, 1983:278) is **rekrute**, ... 'n soldaat of matroos wat pas by die Weermag aangesluit het. Hierdie term hou op om te bestaan sodra die persoon sy/haar basiese militêre opleiding voltooi het.

Leierskapsprogram (*Leadpro*) word sedert November 1996 in Saldanhabaai aangebied (SAS SALDANHA, 2000b:7).

7.5.2 Visie en missie van SAS SALDANHA

Die visie en missie van SAS SALDANHA word soos volg weergegee.

- Die **visie** (SAS SALDANHA, 2001a:3) van SAS SALDANHA is: *SAS SALDANHA, where the best train the rest.*
- Die **missie** (SAS SALDANHA, 2001a:4) van SAS SALDANHA is: *To constantly provide the South African National Defence Force with competent military trained Non Commissioned Officers.*

7.5.3 Die simboliek van die SAS SALDANHA-embleem

Die simboliek van SAS SALDANHA-embleem word soos volg uitgebeeld (SAS SALDANHA, 1999:5):

- **Tou** Tradisionele eenheid van die Suid-Afrikaanse Vloot
- **Arend** Sprei jou vlerke oor die Suid-Afrikaanse Vloot
- **See** Embleem van 'n maritieme organisasie
- **Goue sleutel** Sleutel tot 'n loopbaan in die Suid-Afrikaanse Vloot
- **Leeu** Simbool van die Suid-Afrikaanse Vloot



7.5.4 Sleutelwaardes van SAS SALDANHA

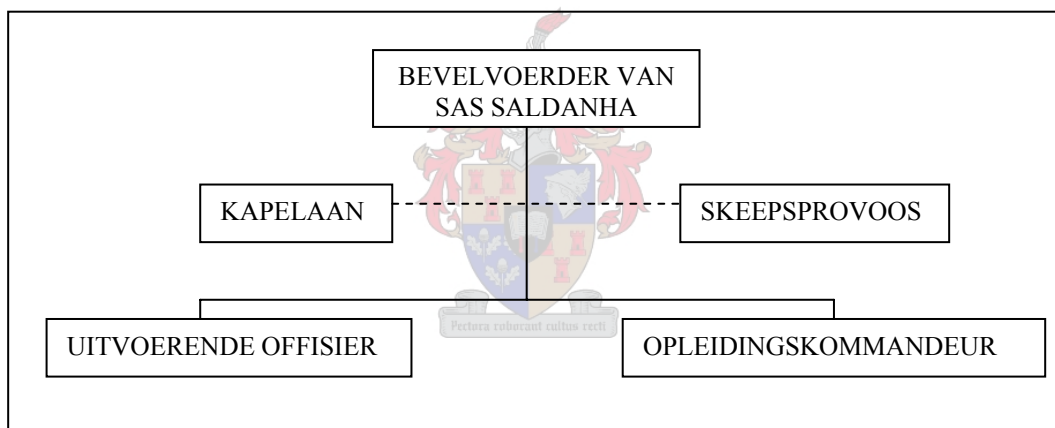
Die sleutelwaardes van SAS SALDANHA word soos volg uitgebeeld (SAS SALDANHA, 1999:4):

- **S** *Standards*
- **A** *Add value*
- **L** *Learning atmosphere*
- **D** *Discipline*

- **A** *Achievement through motivation*
- **N** *Nautical orientation*
- **H** *Hygiene*
- **A** *Actualise potential through enablement*

7.5.5 Samestelling van SAS SALDANHA

Volgens Lochner (2001 en Flag Officer Fleet, 2001:10) is die bevelvoerder van SAS SALDANHA deur die Hoof van die Vloot die taak gegee om Militêre Opleiding vir Manskappe aan te bied. Die eenheid bestaan uit die Opleidingsdepartement, wat verantwoordelik is vir die hooftaak, soos deur die Hoof van die Vloot opgedra aan die bevelvoerder. Om die opleidingsdepartement te ondersteun is daar die Uitvoerende Departement wat verantwoordelik is vir die daaglikse funksionering van die eenheid.

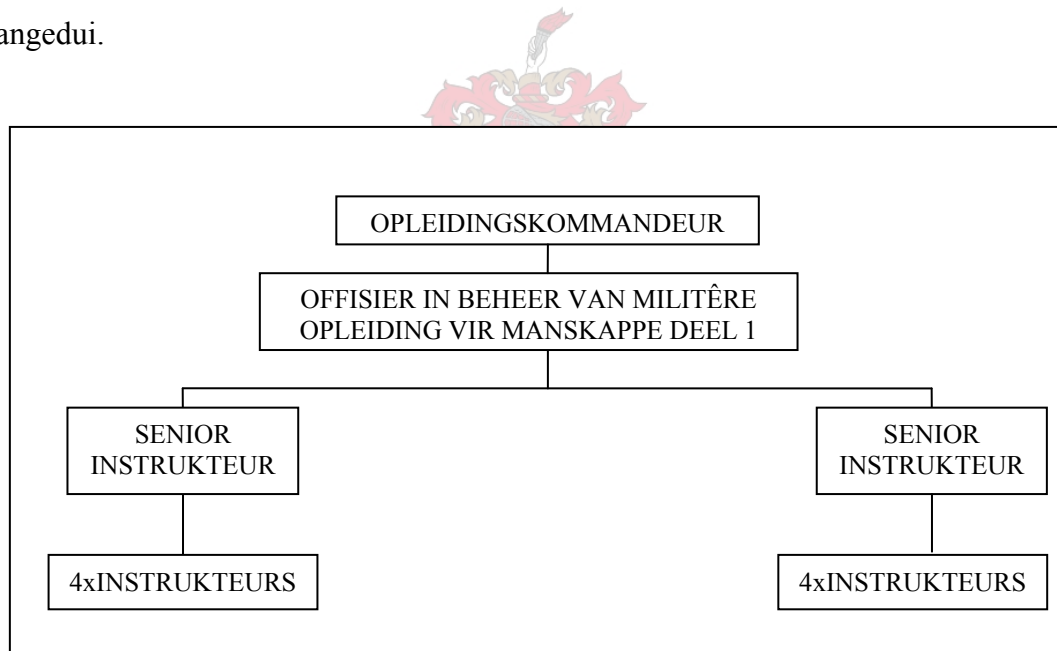


Figuur 7.4: Organogram van SAS SALDANHA (SAS SALDANHA, 2001a:3)

7.5.6 Aanvanklike Militêre Diens

Militêre Opleiding Deel 1 is die divisie wat verantwoordelik is vir aanvanklike militêre diensopleiding in die Vloot en dit ressorteer divisioneel onder die bestuur van die Opleidingskommandeur. Aanvanklike Militêre Diens bestaan uit die werwing van siviele lede uit die geledere van die bevolking van Suid-Afrika vir 'n eenjarige kontrak in die Vloot. Die Werwingsafdeling van die Nasionale Weermag is in beheer van die werwingsproses en die Suid-Afrikaanse Vloot speel 'n ondersteuningsrol in die proses. Die beskikbare fasiliteite te SAS SALDANHA laat 800 studente per

kursus toe, maar volgens Rother (2001) aanvaar die Vloot slegs een Aanvanklike Militêre Diensinnahme per jaar, wat bestaan uit 'n maksimum van 250 rekrute. Nadat die rekrute deur die keuringsproses gegaan het, deurloop hulle 'n Induksiefase by SAS SALDANHA wat bestaan uit 'n mediese keuring en veral bloedtoetse wat voorsiening maak vir die vensterperiode (*Window*) periode in die geval van bloedverwante siektes. Basiese Militêre Opleiding neem hierna 'n aanvang vir 'n tydperk van 25 weke, wat Militêre Opleiding vir Manskappe Deel 1, Seemanskap Deel 1 en Skade Beheer Deel 1 insluit. Na afloop van hierdie fases word die leerders na Vlooteenhede uitgeplaas ten einde praktiese ondervinding op te doen. Teen die einde van die Aanvanklike Militêre Dienskontrakte keer die leerders terug na SAS SALDANHA waar sommige van die leerders verlengde kort- en mediumtermynkontrakte ontvang. Dié leerders wat nie verdere kontrakte ontvang nie, kry die geleentheid om by die deeltydse magte van die Vloot aan te sluit, so nie, word hulle weer deel van die siviele samelewing van Suid-Afrika, soos in figuur 7.6 aangedui.



Figuur 7:5. Organogram van Militêre Opleiding vir Manskappe Deel 1 (SAS SALDANHA, 2001a:5)

7.5.6.1 Profiel

Volgens Lochner (2001) dien die Kurrikulum vir Basiese Militêre Opleiding as die amptelike profiel waarvolgens leerders opgelei word.

7.5.6.2 Keuring

Die Vloot speel 'n beperkte rol tydens die werwingsproses van lede vir Aanvanklike Militêre Diens. Die Vloot bepaal die maksimum aantal lede wat per jaar benodig word, waarna die Werwingsafdeling van die Nasionale Weermag, soos in die geval van die Leër, die werwingsproses bestuur. Die Vloot verskaf slegs lede om deel te vorm van die finale keuring waar aanbevelings gemaak word ten opsigte van geskikte kandidate om vir die eenjaarkontrak in die Vloot gekeur word. Volgens Woods (2001) is die fisieke toestand van die rekrute wat gewerf word, egter 'n kommerwekkende saak en hy is van mening dat 'n tipe fisieke keuring in die keuringsproses ingebou moet word. Die vereistes volgens die Kurrikulum vir Basiese Militêre Opleiding (South African Navy, 1996:1) is:

- leerders moet oor die vaardigheid beskik om Engels te kan lees, skryf, praat en verstaan;
- leerders moet oor 'n minimum van **Standaard 10**⁸⁸ sonder spesiale onderrig beskik, en
- leerders moet oor 'n mediese klassifikasie van G1K1 beskik.



7.5.6.3 Kursusinhoud

- **Induksiefase**

Volgens Rother (2001) deurloop die leerders tydens die Induksiefase mediese keurings en word uniforms aan die rekrute wat die mediese keuring slaag, uitgereik. Die rekrute wat nie die mediese keuring slaag nie, word na hulle tuistes teruggestuur.

- **Militêre Opleiding vir Manskappe Deel 1**

Volgens die Kurrikulum vir Basiese Militêre Opleiding (South African Navy, 1996:1) is die doel van Militêre Opleiding vir Manskappe Deel 1 om aan rekrute in die Vloot die nodige kennis, vaardighede en houding teenoor die Vlootomgewing te verskaf. Die kategorie A-kursus maak voorsiening vir basiese militêre opleiding vir rekrute

⁸⁸ Standaard 10 is 'n kwalifikasie van **Graad 12**.

(manlik sowel as vroulik) in die Vloot. Kategorie-B maak voorsiening vir manlike sowel as vroulike lede wat reeds Vlootopleiding ondergaan het en oor ondervinding beskik. Volgens Dippenaar (2001) moet alle leerders wat oor ander militêre ondervinding as Vloot-ondervinding beskik, die volle Militêre Basies vir Manskappe Deel 1-kursus volg. Met hulle aankoms by SAS SALDANHA ondergaan die leerders wat kwalifiseer vir die Militêre Opleiding vir Manskappe Deel 1 Oriënteringskursus, 'n evalueringstydperk van twee weke, waar die leerders onder mentorskap van 'n leerkrag Module A en B van die kursus in eie tyd instudeer. Die leerders bepaal wanneer evaluering kan plaasvind en indien hy/sy die evaluering slaag soos per Kurrikulum vir Militêre Opleiding vir Manskappe Deel 1, word hy/sy in die Vloot uitgeplaas. Indien die leerders nie na twee weke aan die evalueringsvereistes van die Kurrikulum voldoen nie, is die leerders verplig om die volle Basiese Militêre Opleiding te ondergaan. Die kursus word in drie modules verdeel, waarvan Modules A en B geëvalueer word. Volgens Rother (2001) is daar tans een instrukteur vir elke 28 leerders, en die onkoste beloop nagenoeg R1 482 miljoen per jaar, wat die bedrag op R7 488,40 per leerder te staan bring soos in Tabel 7.1 aangedui.



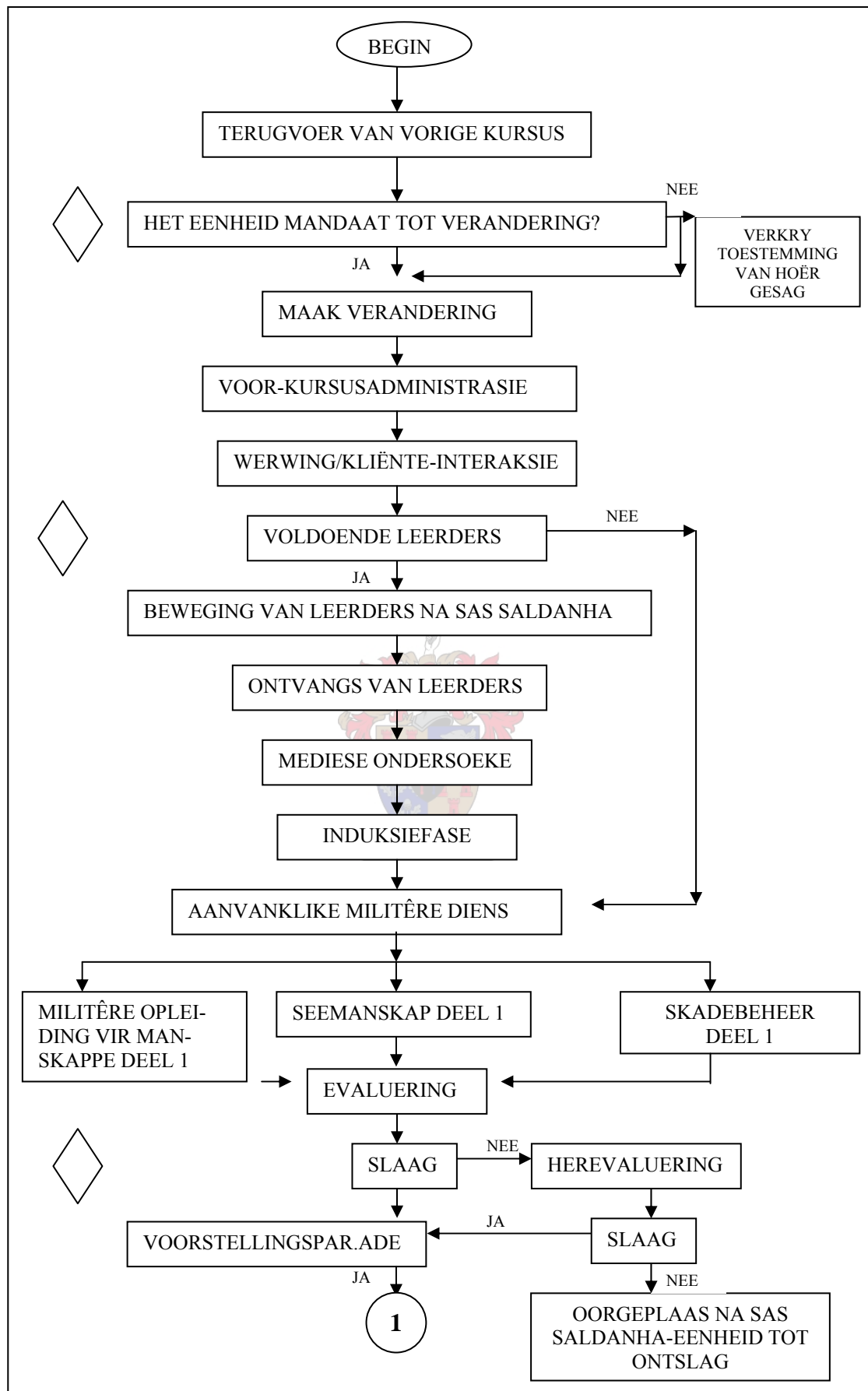
➤ **Module A**

❖ **Paradewerk**

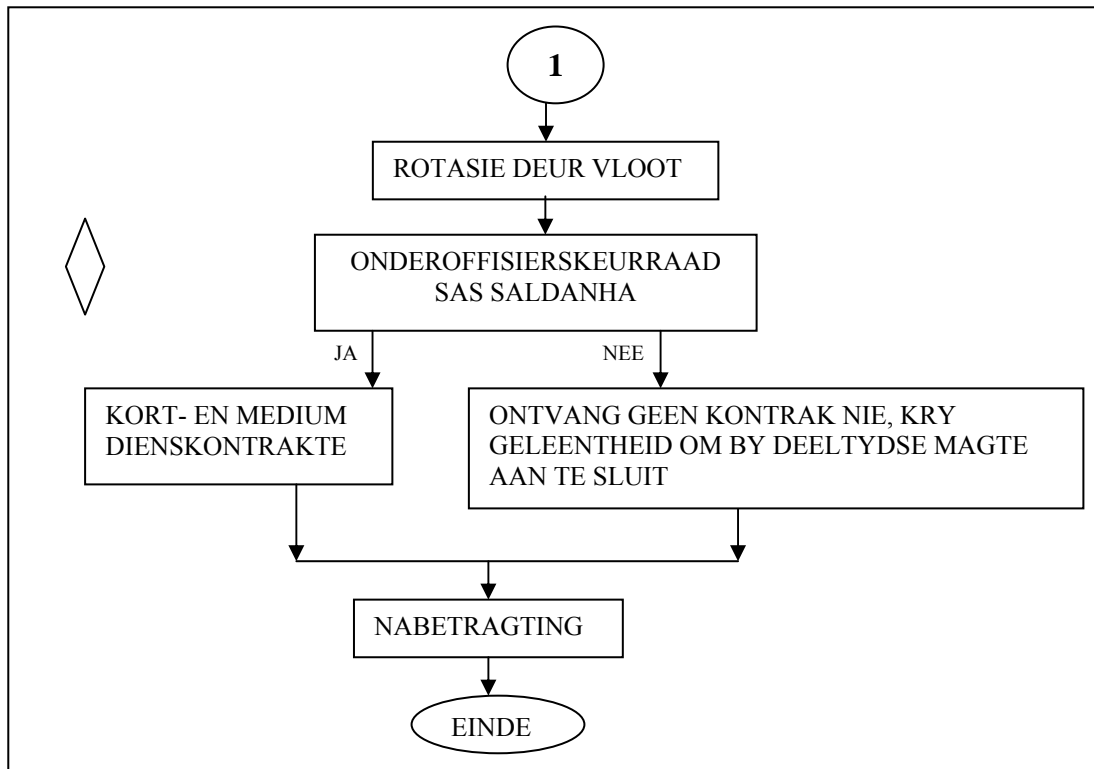
Paradewerk, volgens die Kurrikulum vir Basiese Militêre Opleiding (South African Navy, 1996:6-8 en South African National Defence Force, 1996b), verwys na paragraaf 5.5.5.3 (**Kursusinhoud**), en Vak B (**Dril**) en dit is tydens die uiteensetting van Vrywillige Militêre Diensopleiding in die Leër (**Basiese Opleiding**), met spesifieke verwysing na divisionele dril in die Vloot bespreek.

❖ **Seremonieel**

Seremonieel, volgens die Kurrikulum vir Basiese Militêre Opleiding (South African Navy, 1996:9-10 en South African National Defence Force, 1994a, b en c) rus die



Figuur 7:6. Opleidingsproses van Aanvanklike Militêre Diens (blaaie asb om)



Figuur 7:6. Opleidingsproses vir Aanvanklike Militêre Diens (vervolg)

Tabel 7.1: Opleidingskoste van Militêre Opleiding vir Manskappe Deel 1 (SAS SALDANHA, 2001b:2)

EDUCATION TRAINING AND DEVELOPMENT STATISTICS																					
DEVELOPMENTAL TRAINING																					
COURSE NAME:		MILITARY TRAINING FOR RATINGS PART 1																			
COURSE NUMBER:										SERIAL NO:											
DATES: FROM:										TO:											
ACTUAL EXPENDITURE FOR COURSE:		R 1,482,109.40										COST / STUDENT:		R 7,485.40							
BREAKDOWN OF NUMBER OF STUDENTS PER COURSE:																					
RANK:		P	A	MALE				FEMALE				MALE - DISABLED				FEMALE - DISABLED					
				A	C	I/A	W	A	C	I/A	W	A	C	I/A	W	A	C	I/A	W		
SGT		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
CPL		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
L CPL		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
RMN		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
NEW		250	198	77	27	3	54	13	11	0	13	0	0	0	0	0	0	0	0		

leerders toe met kennis en vaardighede, met spesifieke verwysing na verskillende vlae wat in die Nasionale Weermag aangetref word en vlaghysing en -strykingseremonies in die Vloot.

❖ **Dragregulasies**

Dragregulasies, volgens die Kurrikulum vir Basiese Militêre Opleiding (South African Navy, 1996:11) verwys na paragraaf 5.5.5.3 (**Kursusinhoud**), en Vak A (**Dragregulasies**) en dit is tydens die uiteensetting van Vrywillige Militêre Diensopleiding in die Leër (**Basiese Opleiding**) bespreek.

❖ **Rangstrukture**

Rangstrukture, volgens die Kurrikulum vir Basiese Militêre Opleiding (South African Navy, 1996:13) word aan die leerders bekend gemaak sodat hulle nie net die hiërargiese struktuur van die Vloot verstaan nie, maar ook dié van die res van die Nasionale Weermag, soos in Bylae D geïllustreer.

❖ **Saluer en Eerbewys**

Saluer en eerbewys, volgens die Kurrikulum vir Basiese Militêre Opleiding (South African Navy, 1996:15) verwys na paragraaf 5.5.5.3 (**Kursusinhoud**), en Module A (**Saluer en eerbewys**) en dit is tydens die uiteensetting van Vrywillige Militêre Diensopleiding in die Leër (**Basiese Opleiding**) bespreek.

❖ **Plaaslike bewaking**

Plaaslike bewaking, volgens die Kurrikulum vir Basiese Militêre Opleiding (South African Navy, 1996:19) verwys na paragrawe 5.5.5.3 (**Kursusinhoud**) en en 5.6.7.2, en Module E (Skietkuns), en Module D (**Padblokkades**), Module F (**Kordonne en soektogte**) en Module G (**Observasieposte**) en dit is tydens die uiteensetting van Vrywillige Militêre Diensopleiding in die Leër (**Basiese Opleiding**) en Agter-gebied-beskermingskursus in die Leër bespreek.

➤ **Module B**

❖ **Kommunikasie**

Kommunikasie, volgens die Kurrikulum vir Basiese Militêre Opleiding (South African Navy, 1996:23) verwys na paragraaf 5.5.5.3 (**Kursusinhoud**), en **Vak A (Dragregulasies)** en dit is tydens die uiteensetting van Vrywillige Militêre Diensopleiding in die Leër (**Basiese Opleiding**) bespreek.

❖ **Skepe**

Skepe, volgens die Kurrikulum vir Basiese Militêre Opleiding (South African Navy, 1996:25) word aan die leerders bekend gemaak sodat hulle nie net die hiërargiese struktuur van skepe in die Vloot verstaan nie, maar die tipes en funksies van die verskillende skepe kan begryp.

❖ **Dienswag**

Dienswag, volgens die Kurrikulum vir Basiese Militêre Opleiding (South African Navy, 1996:34) verwys na paragraaf 5.5.5.3 (**Kursusinhoud**), en Module I (**Wagte en Skildwagte**) en dit is tydens die uiteensetting van Vrywillige Militêre Diensopleiding in die Leër (**Basiese Opleiding**) bespreek.

❖ **Funksionele Afdelings in die Suid-Afrikaanse Vloot**

Funksionele afdelings in die Suid-Afrikaanse Vloot, volgens die Kurrikulum vir Basiese Militêre Opleiding (South African Navy, 1996:36) word aan die leerders verduidelik sodat hulle die funksionele afdelings in die Vloot kan verstaan, ten einde hulle te ondersteun ten opsigte van besluite ten opsigte van toekomstige aanwending.

❖ **Algemene Skeepsterme**

Skeepsterme, volgens die Kurrikulum vir Basiese Militêre Opleiding (South African Navy, 1996:38) word aan die leerders bekend gemaak sodat hulle kan verstaan dat die Vloot oor 'n eie terminologie beskik wat 'n internasionale maritieme kommunikasie-medium is.

❖ **Gedragkode**

Gedragkode volgens die Kurrikulum vir Basiese Militêre Opleiding (South African Navy, 1996:42) verwys na paragraaf 4.3.7 (**Begripsafbakening**), en Militêre Professionalisme en dit is tydens die uiteensetting van die Departement van Verdediging bespreek. Die leerders word met die nodige kennis toegerus ten einde te kan verstaan dat dié kode ten opsigte van 'n verdedigingsmag verstaan en streng nagekom moet word soos in paragraaf 4.6 uiteengesit.

❖ **Veiligheid**

Veiligheid, volgens die Kurrikulum vir Basiese Militêre Opleiding (South African Navy, 1996:43) verwys na paragraaf 5.5.6.2 (**Kursusinhoud**), en **Vak A (Dragregulasies)** en dit is tydens die uiteensetting van Basiese Opleiding in die Leër bespreek. Vir die leerders in die Vloot handel veiligheid aan boord van skepe verder oor die dra van die regte beskermingsdrag tydens werkverrigting aan die sykant van skepe.

❖ **Militêre Reg**

Militêre reg, volgens die Kurrikulum vir Basiese Militêre Opleiding (South African Navy, 1996:45) verwys na paragraaf 5.5.5.3 (**Kursusinhoud**), en Vak C (**Militêre reg**) en dit is tydens die uiteensetting van Vrywillige Militêre Diensopleiding in die Leër (**Basiese Opleiding**) bespreek.

❖ **Vlootgebruike en tradisies**

Volgens die Kurrikulum vir Basiese Militêre Opleiding (South African Navy, 1996:50) word die leerders met die nodige kennis toegerus ten einde spesifieke Vlootgebruike en tradisies nie net te ken nie, maar ook te verstaan en ook dat dit internasionale maritieme gebruik is (South African Naval College, 1980).

➤ **Module C**

❖ **Kulturele Diversiteit**

Kulturele Diversiteit, volgens die Kurrikulum vir Basiese Militêre Opleiding (South African Navy, 1996:52) verwys na paragraaf 4.3.4 (**Begripsafbakening**), en Diversiteit en dit is tydens die uiteensetting van Suid-Afrikaanse Nasionale Weermag bespreek.

❖ **Lewensvaardighede**

Lewensvaardighede volgens die Kurrikulum vir Basiese Militêre Opleiding (South African Navy, 1996:52) verwys na paragraaf 5.5.5.3 (**Kursusinhoud**), en Module A (**Lewensvaardighede**) en Vak G (**Higiëne**) en dit is tydens die uiteensetting van Vrywillige Militêre Diensopleiding in die Leer (**Induksie-opleiding** en **Basiese Opleiding**) bespreek.

❖ **Militêre sekerheid**

Militêre sekerheid, volgens die Kurrikulum vir Basiese Militêre Opleiding (South African Navy, 1996:47) verwys na paragraaf 5.5.5.3 (**Kursusinhoud**), en Module A (**Sekerheid**) en dit is tydens die uiteensetting van Vrywillige Militêre Diensopleiding in die Leer (**Basiese Opleiding**) bespreek.

❖ Administrasie

Administrasie, volgens die Kurrikulum vir Basiese Militêre Opleiding (South African Navy, 1996:34) verwys na paragraaf 5.5.5.3 (**Kursusinhoud**), en Module B (**Diensvoordele van die Suid-Afrikaanse Nasionale Weermag**) en dit is tydens die uiteensetting van Vrywillige Militêre Diensopleiding in die Leër (**Induksie-opleiding**) bespreek.

❖ Organisasie

Organisasie, volgens die Kurrikulum vir Basiese Militêre Opleiding (South African Navy, 1996:34) verwys na paragraaf 5.5.5.3 (**Kursusinhoud**), en Module A (**Organisasie van die Suid-Afrikaanse Nasionale Weermag**) en dit is tydens die uiteensetting van Vrywillige Militêre Diensopleiding in die Leër (**Basiese Opleiding**) bespreek.

❖ Instaatstellingsopleiding

Volgens die Kurrikulum vir Basiese Militêre Opleiding (South African Navy, 1996:58) verwys na paragraaf 4.3.9 (**Begripsafbakening**), en Instaatstellingsopleiding en dit is tydens die uiteensetting van Suid-Afrikaanse Nasionale Weermag bespreek. Gemeet aan die Plato-toetse volgens Joubert (2001) en Merts (SAS SALDANHA, 1998) meet tot 'n derde van die rekrute wat toelating verkry tot die Vloot, onder die toelatingstandaard van graad 12 (**leerders is onder die gemiddeld van graad 12- engels en wiskunde**) vir Engels as operasionele taal, soos in tabel 7.2 aangedui. Word die eerste taaltoetse bestudeer wat gedoen is, is dit duidelik dat die gemiddelde graad van taalvaardigheid van die leerders wat onder graad 12 toets, in die omgewing van tussen grade 1,31 en 6,39 lê. Hierdie leerders word oor 'n tydperk van drie dae intensief getoets waarna daar toegespits word om die Plato-rekenaarvaardigheidsprogram te bemeester van taalvaardighede, waarna die leerders ná die tweede evalueringstoets tussen grade 4,69 en 7,64 toets. Dit is uit tabel 7.2 duidelik dat die Vloot taalvaardigheidsuksesse behaal het van tussen 15,07% tot soveel as 67,74%. Hierdie rekenaarvaardigheidsstelsel as ondersteunende hulpmiddel tot Militêre Ontwikkelingsopleiding in die Vloot, is nie net belangrik vir die

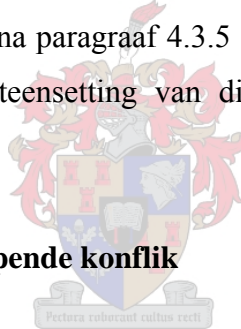
organisasie nie, maar ook vir leerders om hulle beter te kwalifiseer vir hulle gewone dagtake.

Tabel 7.2: Instaatstellingsopleidingstatistiek vir Basiese Opleiding in die Suid-Afrikaanse Vloot (Coetzee, 2001:21)

Kursus No	Totaal Leerders	Plato benodig		Gemiddelde graad		Gemiddelde vordering	
		Aantal	Persentasie	Toets 1	Toets 2	Graad	Persentasie
9801	194	72	37.1	2.33	6.33	4	58.25
9802	204	71	34,8	1,31	4,69	3,38	38,76
9901	233	68	29,2	2,1	5,2	3,1	67,74
9902	142	79	55,63	4,3	6,29	1,56	32,98
0001	101	35	34,65	6,39	7,64	2,24	19,56
0002	109	39	35,78	5,84	6,72	0,88	15,07

❖ Siviele Opleiding

Siviele Opleiding, volgens die Kurrikulum vir Basiese Militêre Opleiding (South African Navy, 1996:52) verwys na paragraaf 4.3.5 (**Begripsomskrywing**), en Siviele beheer en dit is tydens die uiteensetting van die Departement van Verdediging bespreek.



❖ Internasionale reg op gewapende konflik

Internasionale reg op gewapende konflik, volgens die Kurrikulum vir Basiese Militêre Opleiding (South African Navy, 1996:55) verwys na paragraaf 4.3.6 (**Begripsomskrywing**), en Vredesoperasies en dit is tydens die uiteensetting van die Departement van Verdediging bespreek.

➤ Liggaamlike Opleiding

Liggaamlike opleiding, volgens die Kurrikulum vir Basiese Militêre Opleiding (South African Navy, 1996:18) verwys na paragraaf 4.3.10 (**Begripsomskrywing**), en Fisiese vereistes en dit is tydens die uiteensetting van die Departement van Verdediging bespreek.

➤ Evaluering

Volgens die Kurrikulum vir Basiese Militêre Opleiding (South African Navy, 1996:60) vind evaluering van Modules A en B plaas en 'n slaag-persentasie van 60% moet in alle geskrewe en praktiese evaluerings behaal word. Praktiese evaluering vind plaas ten opsigte van paradewerk en plaaslike bewaking. Die leerders word ook die geleentheid gegee om herevaluering te doen indien hy/sy nie die aanvanklike evaluering geslaag het nie.

➤ **Seemanskap Deel 1**

Seemanskap Deel 1, volgens die Kurrikulum vir Seemanskap Deel 1 (South African Navy, 1995b:1) is 'n drie weke kursus wat in sewe modules (Logistieke ondersteuning, Bootwerk, Loodskuns en Leikuns, Touwerk, Skeepsonderhoud, Takelwerk, Ankers en Kables) verdeel is, en waarvan alle modules teoreties geëvalueer word. Die koste van die kursus beloop R7 002,70 per leerder, soos in tabel 7.3 aangedui. Hierdie koste sluit 'n dagbesoek aan 'n Vlootvaartuig in. Sodanige besoek maak deel uit van die praktiese toepassing van die teorie ter see.

Tabel 7.3: Opleidingskoste van Seemanskap Deel 1 (SAS SALDANHA, 2001b:1)

EDUCATION TRAINING AND DEVELOPMENT STATISTICS																		
FUNCTIONAL (UNIQUE) TRAINING																		
COURSE NAME:		SEAMANSHIP PART 1																
COURSE NUMBER:										SERIAL NO:								
DATES:		FROM:								TO:								
ACTUAL EXPENDITURE FOR COURSE:		R 1,547,597.12								COST / STUDENT:		R 7,002.70						
BREAKDOWN OF NUMBER OF STUDENTS PER COURSE:																		
RANK:	P	A	MALE				FEMALE				MALE - DISABLED				FEMALE - DISABLED			
			A	C	I/A	W	A	C	I/A	W	A	C	I/A	W	A	C	I/A	W
SGT	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CPL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
L CPL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
RMN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
NEW	250	221	85	29	3	56	20	12	0	16	0	0	0	0	0	0	0	0

➤ **Logistieke ondersteuning**

Volgens die Kurrikulum vir Seemanskap Deel 1 (South African Navy, 1995b:37-44) word die leerders met die nodige kennis en vaardighede toegerus om nie net toerusting nie, maar ook diesel te kan oorpomp vir die aandrywing van skepe of mense tussen skepe ter see te kan uitvoer.

➤ **Bootwerk**

Bootwerk, volgens die Kurrikulum vir Seemanskap Deel 1 (South African Navy, 1995b:1-11) verskaf aan leerders die nodige kennis om die verskillende dele van klein bote in die Vloot te kan uitken, deel te wees van die bemanning van 'n klein boot en ten volle bewus te wees van veiligheidsmaatreëls ter see.

➤ **Loods- en Leikuns**⁸⁹

Volgens die Kurrikulum vir Seemanskap Deel 1 (South African Navy, 1995b:19-24) word die leerders toegerus met die nodige kennis en vaardighede om bote ter see te kan stuur volgens internasionale regulasies vir die voorkoming van botsings ter see.



➤ **Touwerk**

Tydens **touwerk**, volgens die Kurrikulum vir Seemanskap Deel 1 (South African Navy, 1995b:45-54) word kennis en vaardighede aan die leerders verskaf ten einde nie net verskillende soorte tou uit te ken nie, maar ook die verskillende soorte tou op 'n veilige wyse te kan bewaar. Dit is ook van kardinale belang dat die leerders oor kennis en vaardighede sal beskik om verskillende knope effektief te kan maak.

⁸⁹ Conning and Steering

➤ **Skeepsonderhoud**

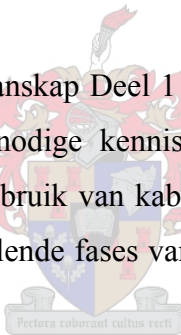
Volgens die Kurrikulum vir Seemanskap Deel 1 (South African Navy, 1995b:12-18) moet leerders kennis en vaardighede ontwikkel ten einde reëls en regulasies te kan toepas vir effektiewe onderhoud van bote en skepe.

➤ **Takelwerk**

Takelwerk, volgens die Kurrikulum vir Seemanskap Deel 1 (South African Navy, 1995b:55-78) verskaf aan leerders kennis en vaardighede ten einde die verhouding tussen die gewig en grootte van toerusting en die breekkrag van toue te verstaan vir veilige bewaring tydens seevervoer.

➤ **Ankers en kables**

Volgens die Kurrikulum vir Seemanskap Deel 1 (South African Navy, 1995b:25-36) word leerders toegerus met die nodige kennis en vaardighede ten einde veilige werksomstandighede tydens die gebruik van kables te verseker. Daar word ook van die leerders verwag om die verskillende fases van die gooi van een of twee ankers te ken.



➤ **Evaluering**

Volgens die Kurrikulum vir Seemanskap Deel 1 (South African Navy, 1995b:25-36) vind evaluering van alle Modules plaas en 'n slaagpersentasie van 60% moet in alle teoretiese evaluerings behaal word. Geen praktiese evaluering vind plaas nie, behalwe dat leerders wel praktiese ondervinding opdoen tydens 'n eendagbesoek aan 'n skip ter see. Die leerders word ook die geleentheid gegee om herevaluering te doen indien hy/sy nie die aanvanklike evaluering geslaag het nie.

- **Skadebeheer Deel 1**

Die **Skadebeheer Deel 1-fase**, volgens die Kurrikulum vir Skadebeheer Deel 1 (SAS SIMONSBERG, 2001b:1) dra by tot Militêre Opleiding vir Manskappe Deel 1 deur aan die leerders die primêre veiligheidsmaatreëls te verskaf om maksimum veiligheid te verseker tydens vyandige situasies ter see. Dit is 'n drie weke kursus (vergelyk Figuur 7.6) wat verdeel word in sewe onderwerpe (**Atoom-, biologiese chemiese organisasie, Maritieme brandbestryding, Skadebeheer, See oorlewing, Maritieme eerstehulp, Atoom-, biologiese chemiese verdediging, en Beroepsgesondheid en Veiligheid**) waarvan alle onderwerpe ge-evalueer word. Die koste van die kursus beloop R739.95 per leerder, soos in Tabel 7.4 aangedui.

Tabel 7.4: Opleidingskoste van Skadebeheer Deel 1 (SAS SIMONSBERG, 2001a:2)

EDUCATION TRAINING AND DEVELOPMENT STATISTICS																		
FUNCTIONAL (UNIQUE) TRAINING																		
COURSE NAME:		MBCD PART1																
COURSE NUMBER:						SERIAL NO:												
DATES: FROM:						TO:												
ACTUAL EXPENDITURE FOR COURSE:		R 146,312.00				COST / STUDENT:		R 738.95										
BREAKDOWN OF NUMBER OF STUDENTS PER COURSE:																		
RANK:	P	A	MALE				FEMALE				MALE - DISABLED				FEMALE - DISABLED			
			A	C	I/A	W	A	C	I/A	W	A	C	I/A	W	A	C	I/A	W
SGT	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CPL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
L CPL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
RMN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
NEW	250	198	77	27	3	54	13	11	0	13	0	0	0	0	0	0	0	0

➤ **Atoom-, biologiese chemiese organisasie**

Volgens die Kurrikulum vir Skadebeheer Deel 1 (SAS SIMONSBERG, 2001b:1-4) word die leerders met die nodige kennis en vaardighede toegerus om die organisasie te verstaan wat in werking tree tydens 'n noodtoestand aan boord.

➤ **Maritieme brandbestryding**

Maritieme brandbestryding, volgens die Kurrikulum vir Skadebeheer Deel 1 (SAS SIMONSBURG, 2001b:5-7) verskaf aan die leerders die nodige kennis en vaardighede om brande aan boord van skepe te kan beveg met die gepaste maritieme brandtoerusting.

➤ **Skadebeheer**

Volgens die Kurrikulum vir Skadebeheer Deel 1 (SAS SIMONSBURG, 2001b:8-10), word die leerders met die nodige kennis en vaardighede toegerus ten einde noodtoestande aan boord van skepe tydens waterlekkasies, te kan behartig. Die leerders word nie net geleer watter toerusting om te gebruik nie, maar ook hoe om beweegbare waterpompe te kan beman.

➤ **See-oorlewing**

See-oorlewing, volgens die Kurrikulum vir Skadebeheer Deel 1 (SAS SIMONSBURG, 2001b:11-12) verskaf aan die leerders die nodige kennis en vaardighede ten einde oorlewings-toerusting en -prosedures korrek te gebruik.

➤ **Maritieme Eerstehulp**

Volgens die Kurrikulum vir Skadebeheer Deel 1 (SAS SIMONSBURG, 2001b:13-19), word die leerders toegerus met die nodige kennis en vaardighede ten einde die eerste fase van makkerhulp te kan toepas totdat professionele mediese dienste die situasie kan oorneem.

➤ **Atoom-, biologiese chemiese verdediging**

Atoom-, biologiese, chemiese verdediging, volgens die Kurrikulum vir Skadebeheer Deel 1 (SAS SIMONSBURG, 2001b:20) rus die leerders met die nodige kennis en vaardighede toe, ten einde die definisies te verstaan van Atoom-, biologiese, chemiese verdediging en die oorlewingsoptrede wat daarmee gepaard gaan.

➤ **Beroepsgesondheid en veiligheid**

Volgens die Kurrikulum vir Skadebeheer Deel 1 (SAS SIMONSBERG, 2001b:21), word die leerders toegerus met kennis en vaardighede ten einde te verstaan waaroor die Beroepsgesondheid- en Veiligheidswetgewing handel, en daarvolgens op te tree om sodoende 'n gesonde en veilige werksplek te verseker.

➤ **Evaluering**

Volgens die Kurrikulum vir Skadebeheer Deel 1 (SAS SIMONSBERG, 2001b:21) is alle vakke en modules , met uitsondering van atoom-, biologiese en chemiese organisasie, aan teoretiese sowel as 'n praktiese evaluering onderwerp. Atoom-, biologiese en chemiese organisasie word slegs teoreties geëvalueer. Indien 'n leerder nie die evaluering slaag nie, kry hy/sy 'n kans vir herevaluering. Daar moet egter in gedagte gehou word dat geen lid van die Vloot aan boord enige van die Vlootskepe of -bote ter see mag dien nie, tensy hy/sy Skadebeheer Deel 1 geslaag het.

7.5.7 **Leierskapsprogram**

Die leierskapsprogram is 'n vrywillige kursus vir Junior Manskappe in die Vloot wat hulle met leierskapskennis en -vaardighede wil toerus. Daar word twee kursusse per jaar aangebied en elke kursus duur drie weke. Die beskikbare fasiliteite te SAS SALDANHA laat 48 studente per kursus toe. Tans is die aanvraag vir die kursus so groot dat die maksimum aantal studente per kursus na 60 verhoog moes word. Die Militêre Opleiding vir Manskappe Deel 2-divisie maak van tydelike instrukteurs gebruik. Hierdie tydelike instrukteurs word aangestel uit vrywilligers uit vorige Militêre Opleiding vir Manskappe Deel 2 kursus. Die vrywilligers word dan gekeur deur die Militêre Opleiding vir Manskappe Deel 2-divisie en indien hulle as geskik bevind word, word hulle as junior instrukteurs onder die leiding van 'n permanente senior instrukteur aangewend. Tans is daar een instrukteur vir elke 20 leerders, soos in figuur 7.7 aangetoon. Die volle koste vir die kursus beloop tans ongeveer R181 835,00 per kursus of R4 435,00 per leerder, soos in tabel 7.5 aangedui.



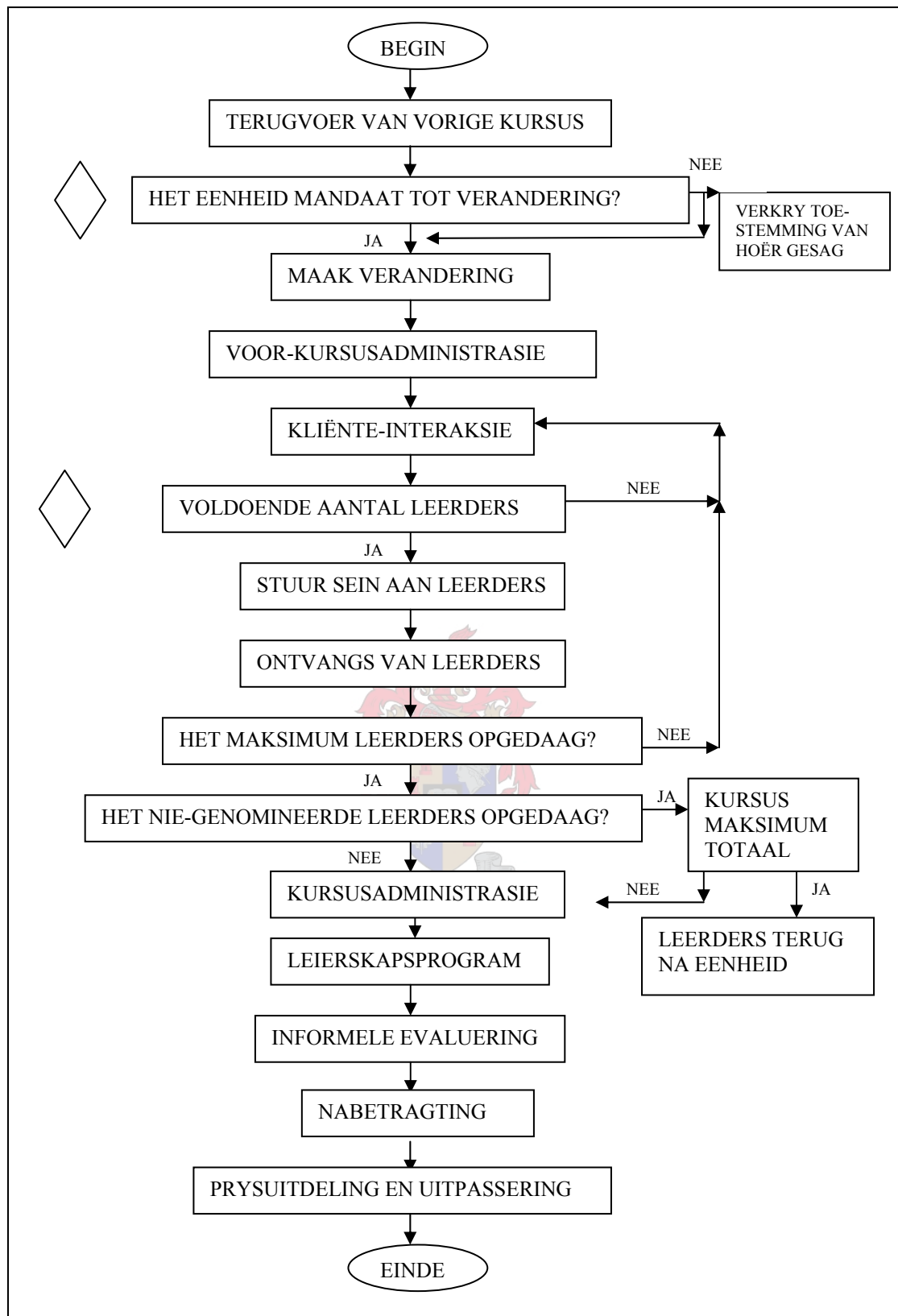
Figuur 7.7: Organogram van Militêre Opleiding vir Manskappe Deel 2 (SAS SALDANHA, 2001a:8)

Tabel 7.5: Opleidingskoste van leierskapsprogram (SAS SALDANHA, 2001b:6)

EDUCATION TRAINING AND DEVELOPMENT STATISTICS																					
DEVELOPMENTAL TRAINING																					
COURSE NAME:		LEADPRO																			
COURSE NUMBER:		702 LEADPRO												SERIAL NO:		1					
DATES:		FROM: 08/05/00				TO: 26/05/00															
ACTUAL EXPENDITURE FOR COURSE:		R 181,835.00												COST/STUDENT:		R 4,435.00					
BREAKDOWN OF NUMBER OF STUDENTS PER COURSE:																					
RANK:	P	A	MALE				FEMALE				MALE - DISABLED				FEMALE - DISABLED						
			A	C	I/A	W	A	C	I/A	W	A	C	I/A	W	A	C	I/A	W			
S SGT	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
SGT	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
CPL	0	7	6	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
L CPL	48	34	15	8	2	3	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
RMN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
NEW	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			

7.5.7.1 Profiel

Volgens Dippenaar (2001) is daar geen profiel van hoe die Vloot junior leiers sien nie. Die kurrikulum wat die kursus verskaf, is volgens Dippenaar, die verlangde profiel waarvolgens die divisie opleiding uitvoer.

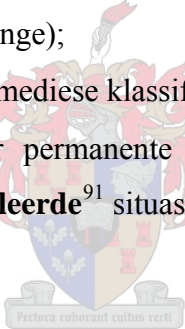


Figuur 7:8. Opleidingsproses van Leierskapsprogram

7.5.7.2 Keuring

Die keuringsproses vir die leierskapsprogram word, volgens die kurrikulum vir die kursus (South African Navy, 1995a) uitgevoer. Die Militêre Opleiding vir Manskappe Deel 2-divisie het geen insette tydens die keuringsproses nie. Vlag- offisier Vloot II, vlak 3 (sien figuur 4.3 vir 'n indeling van die vlakke) is verantwoordelik vir die keuring van leerders vir die Leierskapsprogram (vergelyk Figuur 7.8). Die volgende toelatingsvereistes is van toepassing op die kursus:

- leerders moes reeds die Militêre Opleiding vir Manskappe Deel 1, of die gelykstaande **oriënteringskursus**,⁹⁰ geslaag het;
- leerders moes reeds die Funksionele Deel 1-kursus van sy/haar funksionele indeling geslaag het;
- leerders moet deur hulle bevelvoerders vir die kursus aanbeveel word;
- leerders moet oor die rang van bevare seeman of eerste jaar baasseeman beskik (sien Bylae D vir 'n indeling van range);
- leerders moet verkieslik oor 'n mediese klassifikasie van G1K1 beskik, en
- leerders wat oor enige ander permanente mediese klassifikasie beskik, kan aanvaar word en sal in 'n **gekontroleerde**⁹¹ situasie beoordeel word.



7.5.7.3 Kursusinhoud

Volgens die Kurrikulum vir die kursus (South African Navy, 1995a:1) Leierskapsprogram, is 'n vrywillige kursus vir Junior Manskappe in die Vloot, om hulle met die nodige kennis, gesindheid, houding en leierskapsvermoëns toe te rus om sodoende 'n leiersrol binne die junior manskap-menasië te vervul. Die kursusinhoud word in drie kategorieë (Militêre omgewing, Leierskap en Algemeen) verdeel en geen amptelike evaluering vind tydens die kursus nie plaas.

⁹⁰ Lede kwalifiseer om **Militêre Opleiding vir Manskappe Deel 1 Oriëntering** van 5 weke te volg, indien hulle die Suid-Afrikaanse Vloot se permanente diens verlaat het en tot permanente diens hertoegelaat word, indien die onderbreking van diens nie meer as drie jaar was nie.

⁹¹ Individue word tydens praktiese oefeninge volgens hulle mediese klassifikasie **gekontroleer**.

- **Militêre omgewing**

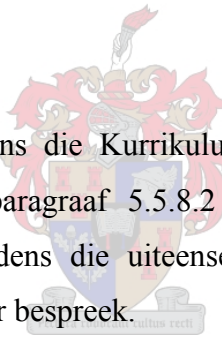
Die Militêre omgewing volgens die Kurrikulum vir die kursus (South African Navy, 1995a:5-14), bevat vakke wat as noodsaaklik vir 'n leier in junior manskapsgeledere, in die Vloot beskou word.

- **Suid-Afrikaanse Vloot**

Die Suid-Afrikaanse Vloot, volgens die Kurrikulum vir die kursus (South African Navy, 1995a:9) verwys na paragrawe 4.4 (**Begripsomskrywing**), 4.5 en 4.6, en Samestelling van die Departement van Verdediging, Samestelling van die Sekretariaat en Samestelling van Nasionale Weermag en dit is tydens die uiteensetting van die Departement van Verdediging bespreek.

- **Militêre sosiale kultuur**

Militêre sosiale kultuur, volgens die Kurrikulum vir die kursus (South African Navy, 1995a:5-6) verwys na paragraaf 5.5.8.2 (**Kursusinhoud**), en Module D (**Sosiale Kultuur**) en dit is tydens die uiteensetting van Kursusinhoud van die Onderoffisiërsvorming in die Leër bespreek.



- **Paradewerk**

Paradewerk, volgens die Kurrikulum vir die kursus (South African Navy, 1995a:7-8) verwys na paragraaf 5.5.5.3 (**Kursusinhoud**), en Vak B (**Dril**) en dit tydens die is uiteensetting van Vrywillige Militêre Diensopleiding in die Leër (**Basiese Opleiding**), met spesifieke verwysing na divisionele dril in die Vloot bespreek.

- **Handwapens**

Handwapens, volgens die Kurrikulum vir die kursus (South African Navy, 1995a:10-13) verwys na paragraaf 5.5.5.3 (**Kursusinhoud**), en Module E (**Skiekuns**) en dit is tydens die uiteensetting van Vrywillige Militêre Diensopleiding in die Leër (**Basiese**

Opleiding), met spesifieke kennis en vaardighede rondom die veilige hantering van handwapens bespreek.

- **Reg op Internasionale konflik**

Reg op Internasionale konflik, volgens die Kurrikulum vir die kursus (South African Navy, 1995a:14) verwys na paragraaf 4.3.6 (**Begripsomskrywing**), en Vredesoperasies en dit is tydens die uiteensetting van die Departement van Verdediging bespreek.

- **Leierskap**

Leierskap volgens die Kurrikulum vir die kursus (South African Navy, 1995a:15-16), verwys na paragrawe 7.5.8.3 (**Kursusinhoud**) en 5.6.8.3, en Kategorie A (**Militêre leierskap en bestuur**), en Doelstelling (**Letra-baan**) en dit is tydens die uiteensetting van Militêre Opleiding vir Manskappe Deel 2 in die Vloot en Regimentele Onderoffisiërskursus in die Leër bespreek. Hierdie is die eerste amptelike kennisname deur leerders in die Vloot van Militêre leierskap en bestuur, en dien slegs as 'n basiese agtergrond vir Kategorie A van Militêre Opleiding vir Manskappe Deel 2.

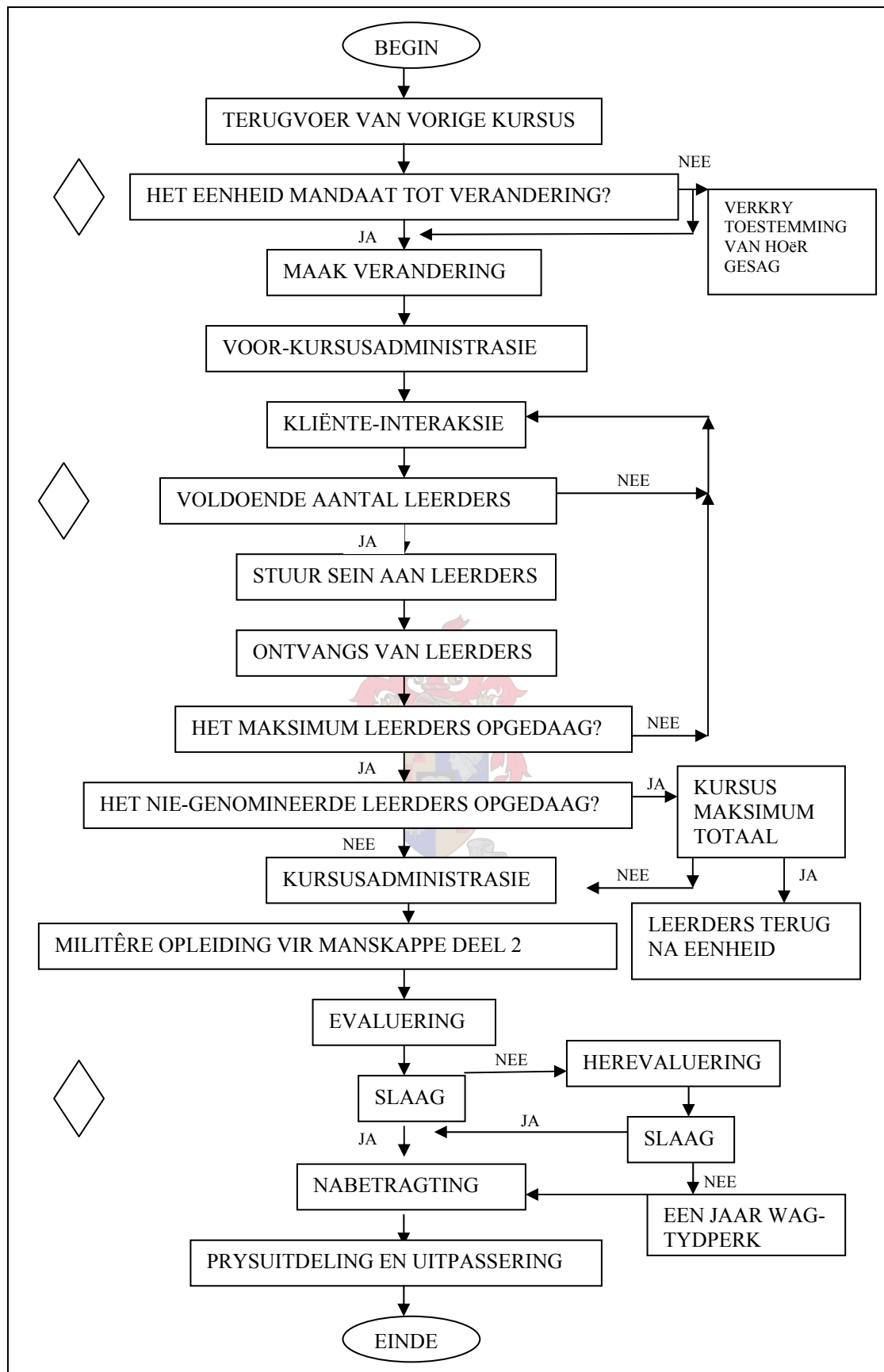


- **Algemeen**

- **Lewensvaardighede**

Lewensvaardighede, volgens die Kurrikulum vir die kursus (South African Navy, 1995a:17), verwys na paragraaf 5.5.5.3 (**Kursusinhoud**), en Module A en Vak G (**Higiëne**) en dit is tydens die uiteensetting van Vrywillige Militêre Diensopleiding in die Leër (**Induksie-opleiding** en **Basiese Opleiding**) bespreek.

➤ **Liggaamlike Opleiding**



Figuur 7:9. Opleidingsproses van Militêre Opleiding vir Manskappe Deel 2

7.5.8.1 Profiel

Volgens Dippenaar (2001) is daar geen profiel van hoe die Vloot 'n toekomstige bootsman as divisionele senior manskap sien nie. Die kurrikulum van die kursus verskaf volgens Dippenaar die verlangde profiel waarvolgens die divisie opleiding verskaf.

7.5.8.2 Keuring

Die keuringsproses vir Militêre Opleiding vir Manskappe Deel 2, word in die *Selection Policy for Military Training for Ratings Part 2, Naval Order*⁹² 1/7/1993(E), *Second Edition*, (South African Navy, 1993) omskryf. Die Militêre Opleiding vir Manskappe Deel 2-divisie het geen insette tydens die Keuringsproses nie. Vlag-offisier Vloot II, vlak 3 (soos in figuur 4.3 aangedui) is verantwoordelik vir die keuring van leerders vir Militêre Opleiding vir Manskappe Deel 2. Die volgende toelatingsvereistes is van toepassing op die kursus:

- leerders moes reeds die Militêre Opleiding vir Manskappe Deel 1, of die gelykstaande oriënteringskursus, geslaag het;
- leerders wat reeds Baasseemanne is, moet voldoen aan die bevorderingsvereistes soos vervat in die Staandemag-bevorderingsbeleid (Suid-Afrikaanse Vloot, 1995:2-9);
- leerders moet deur hulle bevelvoerders vir die kursus aanbeveel word;
- leerders moet ten minste oor 'n **beperkte** sekerheidsklaring beskik vir toelating tot Militêre Opleiding vir Manskappe Deel 2, en
- leerders moet verkieslik oor 'n mediese klassifikasie van G1K1 beskik. Leerders wat oor enige ander permanente mediese klassifikasie beskik, kan aanvaar word en sal in 'n **gekontroleerde**⁹³ situasie beoordeel word.

⁹² 'n **Vlootorder (Naval Order)** is 'n amptelike beleidsdokument uitgegee deur die Hoof van die Suid-Afrikaanse Vloot vir interne gebruik en moet elke drie jaar henu word.

⁹³ Individue word gekontroleer tydens praktiese oefeninge volgens hulle beperking, soos bepaal deur hulle mediese klassifikasie.

7.5.8.3 Kursusinhoud

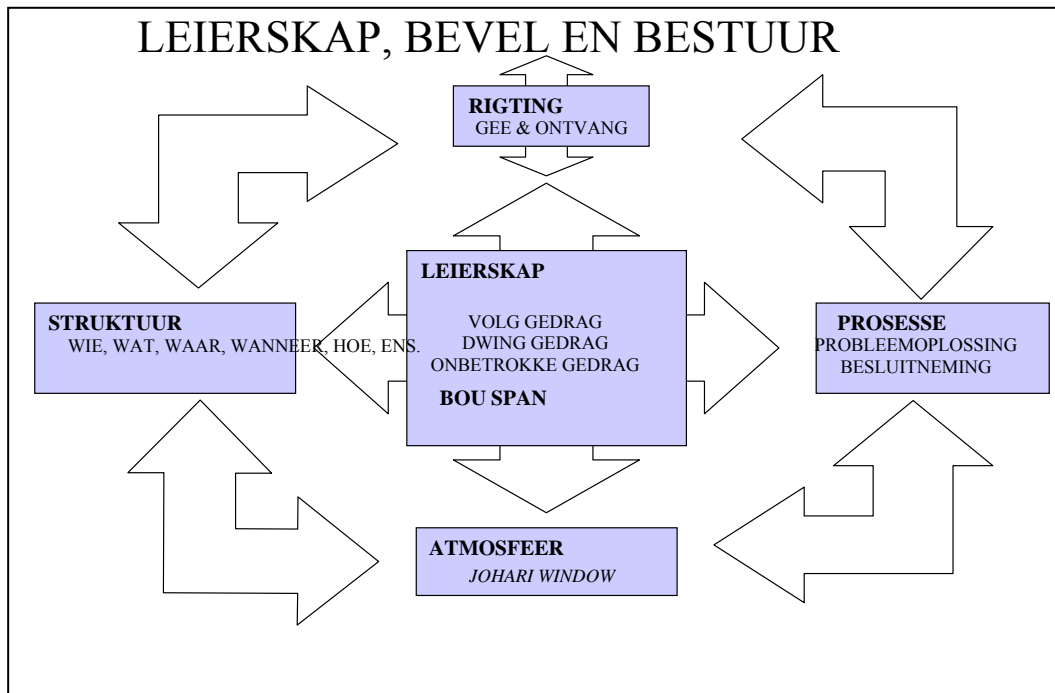
Volgens die Kurrikulum vir Militêre Opleiding vir Manskappe Deel 2 (South African Navy, 1994:4) word toekomstige bootsmanne in hierdie kursus met die nodige kennis, gesindheid en militêre leierskaps- en bestuursbeginsels toegerus. Sodoende word die leerders in die addisionele take wat van hom/haar as 'n bootsman verwag word, by uitstek in die rol as 'n divisionele bootsman opgelei, ongeag sy/haar spesialisrigting of vorige kwalifikasie. Die kursusinhoud word in drie Kategorieë (Kategorie A, B en C) ingedeel, waarvan twee (Kategorieë A en B) geëvalueer word.

- **Kategorie A**

Die Kategorie A-vakke, volgens die Kurrikulum vir Militêre Opleiding vir Manskappe Deel 2 (South African Navy, 1994:i-ii & 1-24) is vakke wat as absoluut noodsaaklik vir 'n toekomstige bootsman in die Vloot beskou word.

➤ **Militêre Leierskap en Bestuur**

Volgens die Kurrikulum vir Militêre Opleiding vir Manskappe Deel 2 (South African Navy, 1994:6-10) verwys na paragraaf 5.6.8.3 (**Kursusinhoud**), en Doelstelling (**Letra-baan**) en dit is tydens die uiteensetting van Regimentele Onderoffisierkursus in die Leër bespreek. Verder word die leerders toegerus met die program *Full Range Leadership*, soos ontwikkel deur Bass en Avalio wat fokus op die daarstelling van transformele leiers. Hierdie model is sodanig aangepas dat die grondbeginsels daarvan op die leerders se bevatlikheidsvlak aangebied kan word. Daar is dus wegbeweeg van terme soos **transformeel** en **transaksioneel**, en eerder van terme soos **volg- en dwang- gedrag** gepraat. Leerders word gehelp om te verstaan watter tipe optrede effektiewe groepe lei en watter soort optrede spanwerk in die wiele kan ry. Aangesien transformele leierskap 'n lewenswyse behoort te wees, staan dit sentraal in die *Full Range Leadership* model, soos in figuur 7.10 aangedui.



Figuur 7.10: Leierskaps-, Bevels- en Bestuursmodel (Coetzee, 1998:36)

- **Divisionele Dienste**

Die Kurrikulum vir Militêre Opleiding vir Manskappe Deel 2 (South African Navy, 1994:1-5) verwag van 'n toekomstige bootsman dat hy/sy die addisionele verantwoordelikhede van 'n divisionele senior manskap ten opsigte van dissipline, opleiding, welsyn en algemene administrasie sal kan aanvaar. Die divisionele senior manskap moet verseker dat die skip of divisie slaggereed is sover dit die operasionele gereedheid van alle ondergeskiktes, toerusting en wapens aangaan (Burgers, 1984).

- **Handwapens**

Die Kurrikulum vir Militêre Opleiding vir Manskappe Deel 2 (South African Navy, 1994:1-5) verwys na paragraaf 5.5.5.3 (**Kursusinhoud**), en Vak E (**Skietkuns**) en dit is tydens die uiteensetting van Vrywillige Militêre Diensopleiding in die Leër (**Basiese Opleiding**), met spesifieke kennis en vaardighede rakende handwapens bespreek. Daar word van die toekomstige bootsman verwag om hom/haar in die uitvoering van sy/haar addisionele take as 'n divisionele senior manskap, te onderskei ten opsigte van die veilige hantering van handwapens wat in die Vloot gebruik word.

- **Paradewerk**

Die Kurrikulum vir Militêre Opleiding vir Manskappe Deel 2 (South African Navy, 1994:11-13) verwys na paragraaf 5.5.5.3 (**Kursusinhoud**), en Vak B (**Dril**) en dit is tydens die uiteensetting van Vrywillige Militêre Diensopleiding in die Leër (**Basiese Opleiding**), met spesifieke verwysing na divisionele dril in die Vloot bespreek. Leerders word die kennis en vaardighede gebied om tydens formele seremoniële parades beheer van 'n divisie op die paradegrond te kan neem. Die leerders moet verder ook kennis neem van die Vloot se Algemene Regulasie 1C (Suid-Afrikaanse Vloot, 1992:13).

- **Kategorie B**

Kategorie B-vakke volgens die Kurrikulum van Militêre Opleiding vir Manskappe Deel 2 (South African Navy, 1994:ii & 25-53) daardie vakke, soos uiteengesit hieronder, waarvan 'n toekomstige bootsman in die Vloot kennis te dra.

➤ **Kommunikasie**

Kommunikasie, volgens die Kurrikulum van Militêre Opleiding vir Manskappe Deel 2 (South African Navy, 1994:16-20) verwys na paragrafe 5.5.8.2 (**Kursusinhoud**) en 5.5.10.3, en Module B (**Verbale Kommunikasie, Vereistes vir militêre skryfwyse, Roetinebrief en Seinberig**), en Module A (**Agenda en Notule**) en dit is tydens die uiteensetting van Onderoffisiersvorming in die Leër en Adjudant Offisiere Ontwikkelingskursus in die Leër bespreek.

➤ **Seremonieel**

Seremonieel, van die Kurrikulum van Militêre Opleiding vir Manskappe Deel 2 (South African Navy, 1994:14-15) verwys na paragraaf 5.5.5.3 (**Kursusinhoud**), en Vak B (**Dril**) en dit is tydens die uiteensetting van Vrywillige Militêre Diensopleiding in die Leër (**Basiese Opleiding**), met spesifieke verwysing na addisionele pligte van

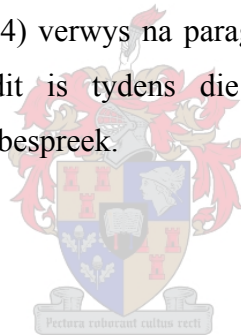
divisionele senior manskappe om beheer te neem van ondergeskiktes tydens Vloot se seremoniële geleenthede bespreek.

➤ **Militêre reg**

Militêre reg, volgens die Kurrikulum van Militêre Opleiding vir Manskappe Deel 2 (South African Navy, 1994:21-27) verwys na paragraawe 5.5.5.3 (**Kursusinhoud**) en 5.5.8.2, en Vak C (**Militêre reg**), Module C (**Militêre reg**) en dit is tydens die uiteensetting van Vrywillige Militêre Diensopleiding in die Leër (**Basiese Opleiding**) en Onderoffisiersvorming in die Leër bespreek.

➤ **Sekerheid**

Sekerheid, volgens die Kurrikulum van Militêre Opleiding vir Manskappe Deel 2 (South African Navy, 1994:31-34) verwys na paragraaf 5.6.8.3 (**Kursusinhoud**), en Doelstelling (**Sekuriteit**) en dit is tydens die uiteensetting van Regimentele Onderoffisierskursus in die Leër bespreek.



➤ **Oorlewing**

Oorlewing, volgens die Kurrikulum van Militêre Opleiding vir Manskappe Deel 2 (South African Navy, 1994:38-39) verskaf aan 'n divisionele bootsman die nodige kennis en vaardighede om beheer te kan neem oor sy/haar ondergeskiktes in 'n lewensreddingsboot in die geval van 'n ramp ter see. Die bootsman moet bewus wees van die korrekte prosedures van operasionele oorlewing asook die gebruik van die oorlewingstoerusting wat in die Vloot beskikbaar is.

➤ **Militêr-sosiaal**

Militêr-sosiaal, volgens die Kurrikulum van Militêre Opleiding vir Manskappe Deel 2 (South African Navy, 1994:28-30), verwys na paragraaf 5.5.8.2 (**Kursusinhoud**), en Module D (**Sosiale kultuur**) en dit is tydens die uiteensetting van Onderoffisiersvormingkursus in die Leër, met spesifieke verwysing na die Vloot bespreek. As divisionele bootsman moet die leerders die aard van die Vloot se

tradisies en gebruike ken. Hy/sy is verantwoordelik vir die instandhouding van hierdie tradisies en gebruike te midde van die normale daaglikse skeepsroetine.

- **Kategorie C**

Kategorie C-vakke van Militêre Opleiding vir Manskappe Deel 2 (South African Navy, 1994: ii-iii & 54-64) is vakke waarvan die toekomstige bootsman in die Vloot moet kennis neem.

- **Die siviele verantwoordelikhede van 'n militêre praktisyn**

Siviele verantwoordelikhede van 'n militêre praktisyn, volgens die Kurrikulum van Militêre Opleiding vir Manskappe Deel 2 (South African Navy, 1994:40-41), verwys na paragraaf 4.3.5 (**Begripsafbakening**), en Siviele beheer en dit is tydens die uiteensetting van die Departement van Verdediging bespreek.

- **Arbeidsverhoudinge**

Arbeidsverhoudinge, volgens die Kurrikulum van Militêre Opleiding vir Manskappe Deel 2 (South African Navy, 1994:42-43) verwys na paragraaf 5.5.8.2 (**Kursusinhoud**), en Module C (**Arbeidsverhoudinge**) en dit is tydens die uiteensetting van Onderoffisiersvorming in die Leër bespreek.

- **Lewensvaardighede**

Lewensvaardighede volgens die Kurrikulum van Militêre Opleiding vir Manskappe Deel 2 (South African Navy, 1994:44-48), verwys na paragraaf 5.5.5.3 (**Kursusinhoud**), en Module A (**Lewensvaardighede**) en dit is tydens die uiteensetting van Vrywillige Militêre Diensopleiding in die Leër (**Induksieopleiding**) bespreek.

➤ **Militêre spesialis**

Militêre spesialis, volgens die Kurrikulum van Militêre Opleiding vir Manskappe Deel 2 (South African Navy, 1994:49-50) verwys na paragraaf 4.3.6 (**Begripsafbakening**), en Vredesoperasies en dit is tydens die uiteensetting van die Departement van Verdediging bespreek.

➤ **Liggaamlike opleiding**

Liggaamlike opleiding, volgens die Kurrikulum van Militêre Opleiding vir Manskappe Deel 2 (South African Navy, 1994:51) verwys na paragraaf 4.3.10 (**Begripsomskrywing**), en Fisiese vereistes en dit is tydens die uiteensetting van die Departement van Verdediging bespreek.

➤ **Produktiwiteit**

In **produktiwiteit**, volgens die Kurrikulum van Militêre Opleiding vir Manskappe Deel 2 (South African Navy, 1994:52-53), leer die divisionele bootsman om verantwoordelik te wees vir die eweredige verspreiding van werk binne sy/haar divisie en ook die breë toepassing van bestaande produktiwiteitsbeginsels ten einde tot die produktiewe funksionering van die divisie by te dra.

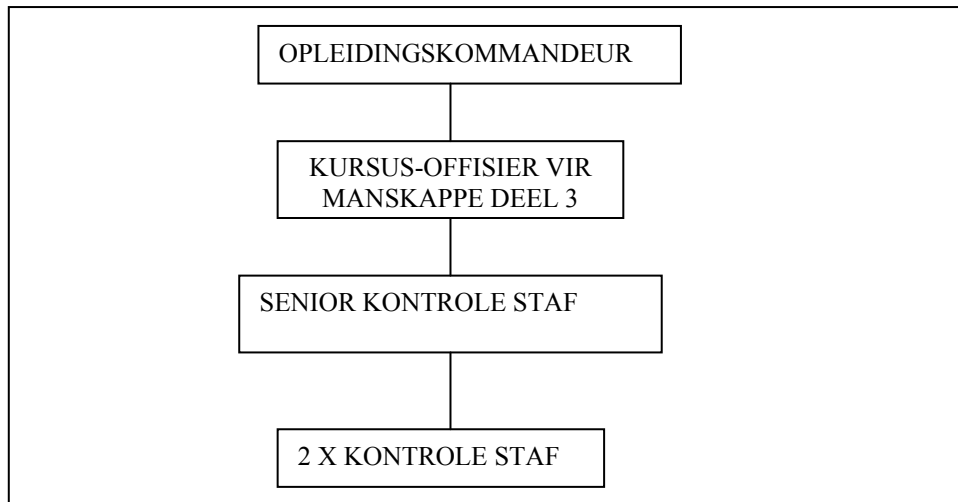
• **Evaluering**

Volgens die Kurrikulum van Militêre Opleiding vir Manskappe Deel 2 (South African Navy, 1994:E) en volgens die Vloot Algemene Regulasies 1C (Suid-Afrikaanse Vloot, 1992:14-3), word daar van leerders vereis om tydens 'n kursus 'n gemiddelde slaagsyfer van 60% vir die kursus behaal. Vir alle kategorie A-vakke word daar volgens die Kurrikulum van Militêre Opleiding vir Manskappe Deel 2 (South African Navy, 1994:D) 'n slaagsyfer van 70% vereis, waarvan slegs twee vakke tydens die kursus gedruip kan word, maar die herevaluering moet geslaag word. Volgens die Kurrikulum van Militêre Opleiding vir Manskappe Deel 2 (South African Navy, 1994:D) vereis Kategorie B-vakke 'n slaagsyfer van 60%, waarvan al die vakke

gedruip kan word, maar die her-evaluering moet geslaag word. Indien 'n leerder nie aan die minimum vereistes voldoen nie, of 'n her-evaluering druip, sal die bevelvoerder van SAS SALDANHA versoek word om die leerders uit die kursus te onttrek. Volgens die Suid-Afrikaanse Vloot Algemene Regulasies 1C (Suid-Afrikaanse Vloot, 1992:14-6) berus die onus egter by die leerders om hierdie her-evaluering binne een jaar af te lê. Indien die leerders nie aan hierdie vereiste voldoen nie, moet hy/sy, volgens die Suid-Afrikaanse Vloot se Algemene Regulasies 1C (Suid-Afrikaanse Vloot, 1992), die kursus herhaal.

7.5.9 Militêre Opleiding vir Manskappe Deel 3

Militêre Opleiding vir Manskappe Deel 3, is die senior militêre ontwikkelingskursus wat aangebied word vir alle uniformdraers in die Vloot met die rang van Eerste Bootsman, as finale bevorderingsvereiste tot die rang van adjudant-offisier. Die Militêre Opleiding vir Manskappe Deel 3-divisie, soos Militêre Opleiding vir Manskappe Deel 2, word sedert Januarie 1994 by SAS SALDANHA in Saldanhabaai aangebied. Die fasiliteite wat beskikbaar is te SAS SALDANHA, laat 24 studente per kursus toe, wat aan die Vloot die geleentheid bied om 48 eerste bootsmanne te kwalifiseer om tot die rang van adjudant-offisier bevorder te word. Die kursus word in drie Modules ingedeel, naamlik vrywillige Module A, Ontwikkelingsevalueringssentrum en Module C. Die tydsduur van Module A is drie weke, die Ontwikkelingsevalueringssentrum is drie dae en die finale Module C is ses weke. Daar word volgens Hanekom (2001b) drie Module A en Ontwikkelings-evalueringssentrum, asook minimum van een en maksimum van drie Module C-kursusse per jaar aangebied, na gelang van die behoefte. Modules A en C kan 'n maksimum van 24 leerders per module aanvaar, terwyl die Ontwikkelingsevalueringssentrum geen beperking vir die aantal leerders voorskryf nie. Die divisie bestaan uit vier personeellede (soos in figuur 7.11 aangedui) en verskaf militêre opleiding aan tot 144 leerders per jaar. Die onkoste beloop vir Module A R60 624,90 per kursus, wat tot 'n bedrag R2 635,87 (soos in tabel 7.7 aangedui) en Module C R185 546,70, wat op 'n bedrag van R7 731,11 per leerder te staan kom (soos in tabel 7.8 aangedui).



Figuur 7.11: Organogram van Militêre Opleiding vir Manskappe Deel 3 (SAS SALDANHA, 2001a:12)

Tabel 7.7: Opleidingskoste van Militêre Opleiding vir Manskappe Deel 3 (Module A) (SAS SALDANHA, 2001b:17)

EDUCATION TRAINING AND DEVELOPMENT STATISTICS																					
DEVELOPMENTAL TRAINING																					
COURSE NAME:		MILITARY TRAINING VIR RATING PART 3:MODULE A																			
COURSE NUMBER:														SERIAL NO:							
DATES: FROM:														TO:							
ACTUAL EXPENDITURE FOR COURSE:		R 60,624.90												COST / STUDENT:						R 2,635.87	
BREAKDOWN OF NUMBER OF STUDENTS PER COURSE:																					
RANK:		P	A	MALE				FEMALE				MALE - DISABLED				FEMALE - DISABLED					
				A	C	I/A	W	A	C	I/A	W	A	C	I/A	W	A	C	I/A	W		
WARRANT OFFICER'S AND OTHER RANKS																					
WO 1		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
WO 2		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
S SGT		24	23	0	9	4	10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
SGT		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
CPL		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		

7.5.9.1 Profiel

Volgens Hanekom (2001b) is daar geen amptelike profiel van hoe die Vloot 'n toekomstige adjudant-offisier as divisionele adjudant-offisier sien nie. Daar bestaan egter 'n ontwerpsdokument wat vir die Militêre Opleiding vir Manskappe Deel 3-divisie as riglyn ten opsigte van die ontwerp van die Militêre Opleiding vir Manskappe Deel 3-kursus dien (Hanekom, 2001a:1). Volgens die skrywer verskaf die Kurrikulum van die kursus steeds die goedgekeurde profiel waarvolgens die divisie opleiding verskaf.

Tabel 7.8: Opleidingskoste van Militêre Opleiding vir Manskappe Deel 3 (Module C) (SAS SALDANHA, 2001b:24)

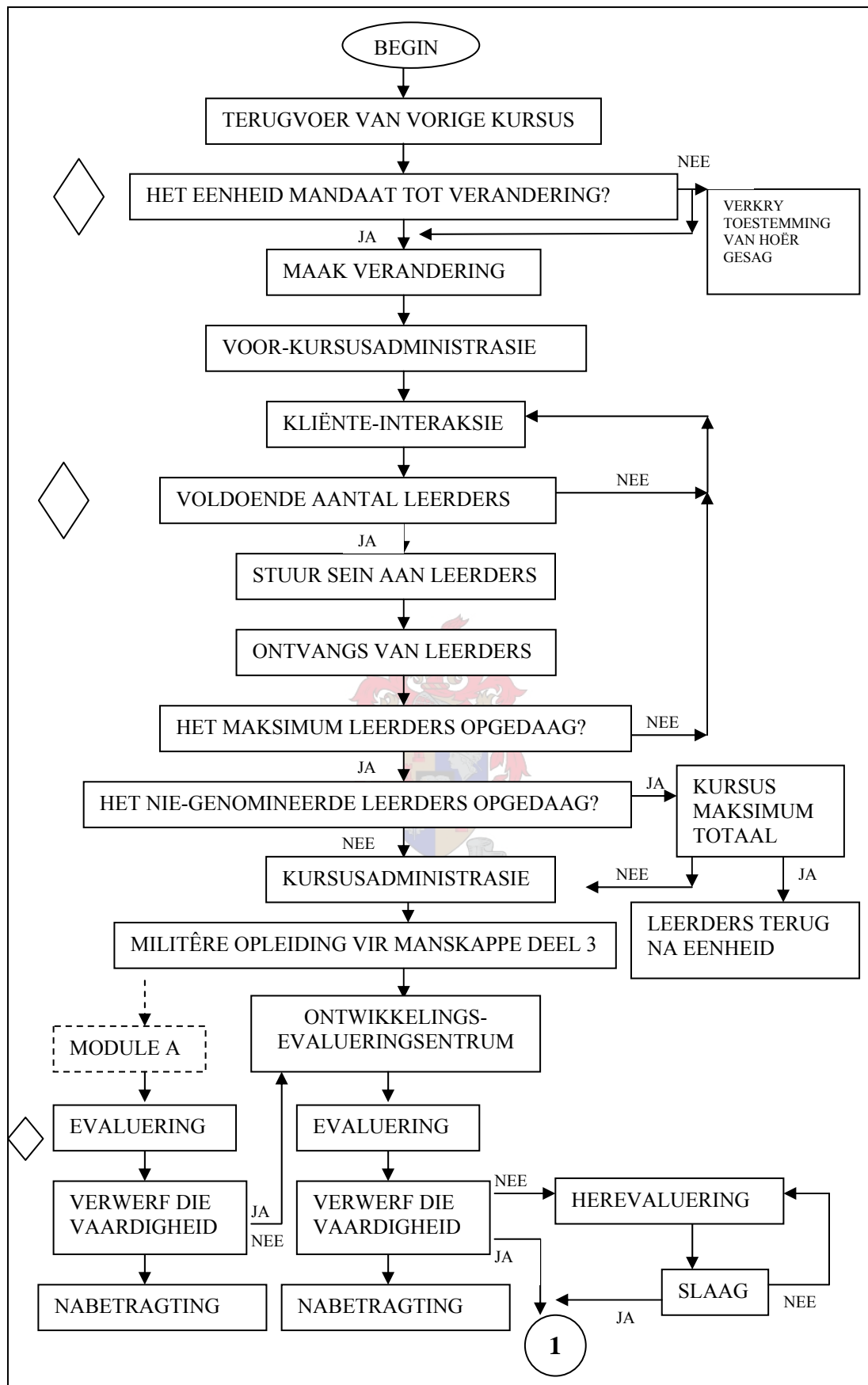
EDUCATION TRAINING AND DEVELOPMENT STATISTICS																													
DEVELOPMENTAL TRAINING																													
COURSE NAME:		MALITARY TRAINING FOR RATING PART 3: MODULE C																											
COURSE NUMBER:										SERIAL NO:																			
DATES: FROM:										TO:																			
ACTUAL EXPENDITURE FOR COURSE:		R 185,546.70								COST / STUDENT:		R 7,731.11																	
BREAKDOWN OF NUMBER OF STUDENTS PER COURSE:																													
RANK:		P		A		MALE				FEMALE				MALE - DISABLED				FEMALE - DISABLED											
						A		C		I/A		W		A		C		I/A		W		A		C		I/A		W	
WARRANT OFFICER'S AND OTHER RANKS																													
WO 1		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0	
WO 2		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0	
S SGT		24		24		0		8		8		8		0		0		0		0		0		0		0		0	
SGT		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0	
CPL		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0	

7.5.9.2 Keuring

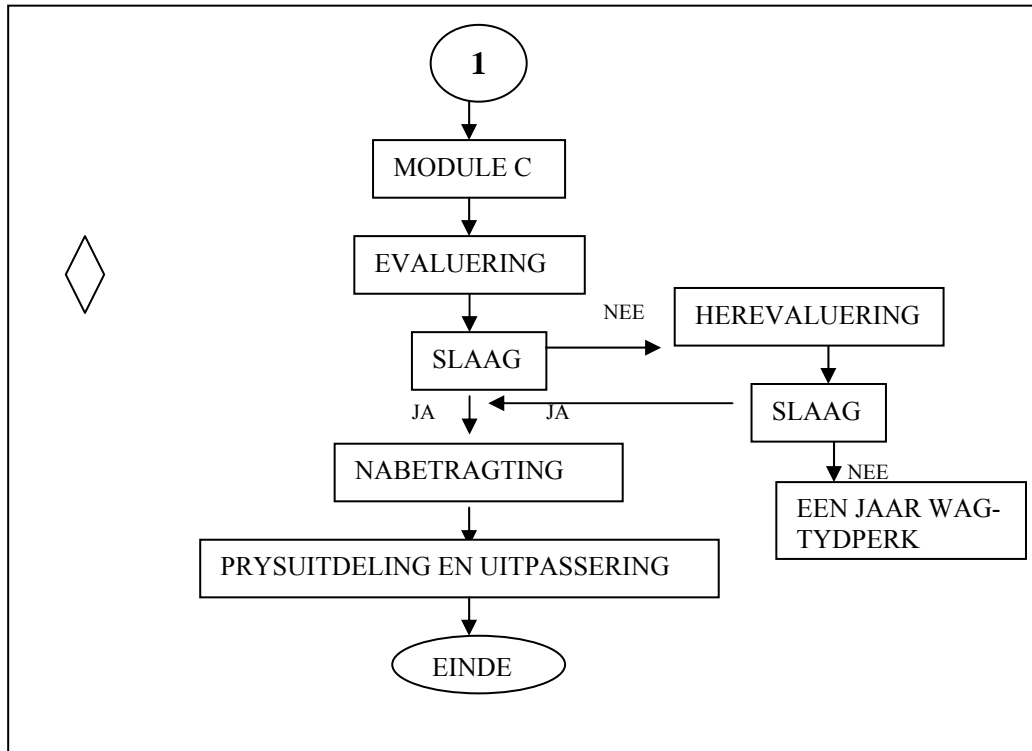
Die keuringsproses vir Militêre Opleiding vir Manskappe Deel 3, word deur Vlag-offisier Vloot II, vlak-3 gedoen (soos in figuur 4.3 uiteengesit) en die Militêre Opleiding vir Manskappe Deel 3-divisie het geen insette tydens hierdie proses nie. Volgens die Kurrikulum vir Militêre Opleiding vir Manskappe Deel 3 (South African Navy, 2000:2), kry leerders wat reeds die Militêre Opleiding vir Manskappe Deel 2-kursus geslaag het, toegang tot die kursus. Volgens die toelatingsvereistes vir die ontwikkelingsevalueringsentrum kry alle leerders wat reeds Module A voltooi het, of ander leerders wat van mening is dat hulle oor die nodige vaardighede beskik, toelating tot die kursus. Die Module C toelatingsvereiste is dat leerders reeds die Ontwikkelingsevalueringsentrum moes geslaag het.

7.5.9.3 Kursusinhoud

Volgens die Kurrikulum vir Militêre Opleiding vir Manskappe Deel 3 (South African Navy, 2000:2) is die uitkoms van die kursus om die leerders met spesifieke vaardighede toe te rus ten einde effektief as adjudant-offisiere in die Vloot te funksioneer. Die kursusinhoud word in twee Modules (Module A en C) verdeel,

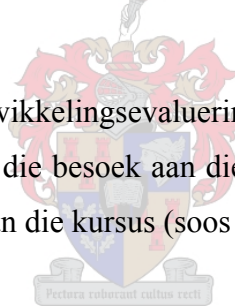


Figuur 7:12. Opleidingsproses van Militêre Opleiding vir Manskappe Deel 3 (blaai asseblief om)



Figuur 7:12. Opleidingsproses van Militêre Opleiding vir Manskappe Deel 3 (vervolg)

asook 'n besoek aan 'n Ontwikkelingsevalueringsentrum. Modules A en die evaluering wat plaasvind tydens die besoek aan die Ontwikkelingsevalueringsentrum dien as toelating tot Module C van die kursus (soos in figuur 7.12 aangedui).



- **Module A**

Volgens die Herontwerp van die kursus (SAS SALDANHA, 2000a:6) verskaf Module A die nodige uitkomst aan die leerders om hulle voor te berei om die evaluering wat plaasvind tydens die besoek van die leerders aan die ontwikkelingsevalueringsentrum te slaag. Hierdie is 'n vrywillige Module vir leerders wat van mening is dat hulle nie oor die kennis en vaardighede beskik om die ontwikkelingsevalueringsentrum te slaag nie.

➤ **Basiese Stafmetodes**

Basiese Stafmetodes, volgens die Herontwerp van die kursus (SAS SALDANHA, 2000a:6), verwys na paragrawe 5.5.8.2 (**Kursusinhoud**) en 5.5.10.3, en Module B

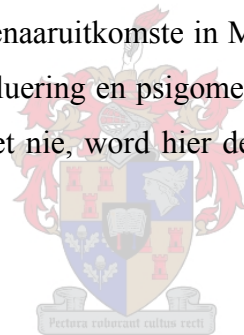
(**Verbale kommunikasie, Vereistes vir militêre skryfwyse, Memorandum, Roetinebrief, Formele brief, Halfamptelike brief en Seinberig**), en Module A (**Agenda en Notule**) en dit is tydens die uiteensetting van die Onder-offisiërsvorming in die Leër en die Adjudant-Offisiërsontwikkelingskursus in die Leër bespreek.

➤ **Rekenaarvaardigheid**

Volgens die Herontwerp van die kursus (SAS SALDANHA, 2000a:6) word leerders toegerus met **rekenaarvaardigheid** ten opsigte van die *Window*-programmatuur.

• **Ontwikkelingsevalueringsentrum**

Die **ontwikkelingsevalueringsentrum**, volgens die Herontwerp van die kursus (SAS SALDANHA, 2000a:7), verwys na daardie evaluering van die leerders ten opsigte van Basiese Stafmetodes en rekenaaruitkomst in Module A. Tydens hierdie module word die leerders aan 'n taalevaluering en psigometriese toetse onderwerp. Leerders wat nie Module A bygewoon het nie, word hier deel van die Militêre Opleiding vir Manskappe Deel 3-proses.



• **Module C**

Volgens Hanekom (2001b) vorm Module C die kern van die Militêre Opleiding vir Manskappe Deel 3-proses.

➤ **Suid-Afrikaanse Vlootorganisasies**

Die **Vlootorganisasies**, volgens die Kurrikulum vir Militêre Opleiding vir Manskappe Deel 3 (South African Navy, 2000:8-10), verwys na paragrawe 4.4, 4.5 en 4.6, en Samestelling van die Departement van Verdediging, Samestelling van die Sekretariaat van Verdediging en Samestelling van die Nasionale Weermag en dit is tydens die uiteensetting van die Departement van Verdediging bespreek.

➤ **Militêre Leierskap en Bestuur**

Militêre leierskap en bestuur, volgens die Kurrikulum vir Militêre Opleiding vir Manskappe Deel 3 (South African Navy, 2000:11-20), rus die leerders met die nodige kennis, vaardighede en gesindhede toe om in 'n groep te funksioneer of om as 'n leier in 'n groep te kan optree. Volgens Hershey en Blanchard (1988:5) is leierskap ... *the process of influencing the activities of an individual or group in efforts towards goal achievement in a given situation*. Mentorskap word tydens die kursus beklemtoon om sodoende te verseker dat senior toesighouers in werksverband aan juniors die nodige leiding verskaf, ten einde daardie kennis en vaardighede wat die junior tydens 'n kursus ontvang het, te kan toepas binne werksverband. Mentorskap verskaf aan Senior Toesighouers die vaardighede om nie bedreig te voel deur die junior se kennis en vaardighede nie, maar eerder om hulle te ondersteun in die ontwikkeling in werksverband (Hanekom, 2001).

➤ **Militêre navorsing**

Militêre navorsing, volgens die Kurrikulum vir Militêre Opleiding vir Manskappe Deel 3 (South African Navy, 2000:21-23) verwys na paragrawe 4.3.6 (**Begripsomskrywing**), en 5.5.8.2 en Vredesoperasies, en Module C (**Oorlogvoering**) en dit is tydens die uiteensetting van die Departement van Verdediging en Onderoffisiersvorming in die Leer bespreek. Die leerders word verder toegerus met kennis aangaande Maritieme operasionele-omgewing en die konsepte en rol van maritieme vlote.

• **Evaluering**

Volgens die Kurrikulum vir Militêre Opleiding vir Manskappe Deel 3 (South African Navy, 2000:5) en volgens die Vloot Algemene Regulasies 1C (Suid-Afrikaanse Vloot, 1992:14-3), word daar van leerders vereis om tydens 'n kursus 'n slaagsyfer van 60% te behaal. Alle Module A-vakke, volgens die Herontwerp van die kursus (SAS SALDANHA, 2000a:6), vereis 'n slaagsyfer van 60%, waarvan slegs Staf Metode geëvalueer word. Die leerders hoef dan ook nie Module A te slaag ten einde

erkenning vir vrywillige bywoning te verkry nie. Volgens die Herontwerp van die kursus (SAS SALDANHA, 2000a:7) vereis die ontwikkelingsevalueringsentrum 'n slaagsyfer van 60%, waarvan die leerders wat Module A bygewoon het, net geëvalueer word op daardie uitkomste wat nie tydens Module A geslaag is nie. Leerders wat Module A bygewoon het en nie sekere uitkomste slaag tydens ontwikkelingsevalueringsentrum nie, word herevalueer tot dat die uitkomste geslaag is. Indien leerders nie die uitkoms tydens ontwikkelingsevalueringsentrum slaag nie, word hy/sy verplig om Module A by te woon voordat herevaluering plaasvind. Dieselfde proses volg dan sodat leerders voortdurend herevalueer word totdat hulle die ontwikkelingsevalueringsentrum slaag. Volgens die Kurrikulum vir Militêre Opleiding vir Manskappe Deel 3 (South African Navy, 2000:5), moet alle afdelings tydens die Module C geslaag word. Herevaluering vind soveel keer as nodig plaas. Die bevelvoerder van SAS SALDANHA word slegs in uiterste gevalle versoek om leerders uit die kursus te onttrek.

7.6 SINTESE

Die Militêre Ontwikkelingsopleiding in die Vloot soos in die Leër, word grootliks benadeel ten opsigte van die swak fisiese toestand van die leerders tydens kursusse. 'n Verdere beperkende faktor is die swak taalvaardighede van die leerders wat hulle tans in die junior range bevind en alhoewel die Vloot 'n poging aanwend tot die identifisering van hierdie lede, word die proses nie opgevolg nie. Word daar na die hoeveelheid navorsing gekyk van individue wat werklik betrokke is of was by Militêre Ontwikkelingsopleiding, is dit duidelik dat opleiding in die Vloot volgens 'n sterk wetenskaplike basis bestudeer is en sodoende aan die vereistes van die Witskrif oor Verdediging voldoen. In Tabel 7.9 word die verskillende militêre ontwikkelingskursusse uiteengesit, wat as opsomming dien tot militêre ontwikkelingskursusse in die Vloot.

Gekoppel aan die probleemstelling is die Vloot se sterkste punt in ontwikkelingsopleiding die mate waaraan daar gehoor gegee word aan beleidsdokumente ten einde die onderoffisier binne 'n demokratiese omgewing voor te berei op sy/haar siviele regte. Gemeet hieraan en in die lig van die opleidingskapasiteit wat daar in die

Vloot bestaan, kan die Vloot 'n integrale bydrae lewer tot die te verwesentliking van die A-Hipoteses.

In Hoofstuk agt word Militêre Ontwikkelingsopleiding in die Militêre Gesondheidsdiens geïdentifiseer en gekategoriseer, met die insluiting van die vlag van die Militêre Gesondheidsdiens ten einde die eenheid met die Nasionale Weermag te simboliseer.

Tabel 7.9: Uiteensetting van militêre ontwikkelingskursusse in die Suid-Afrikaanse Vloot

Vloot		
	Aanvanklike Militêre Diens	12 Maande
	Tydsduur van kursus	25 Weke
	Koste van kursus per leerder	
	Aantal kursusse per jaar	1
	Aantal leerders per jaar	250
	Profiel	Nee
	Toelatingsvereiste	Kurrikulum
	Induksie-fase	√
	Tydsduur van kursus	3 Weke
	Militêre Opleiding vir Manskappe Deel 1	√
	Tydsduur van kursus	13
	Koste van kursus per leerder	R7 485,40
	Aantal kursusse per jaar	250
	Aantal leerders per jaar	1
	Profiel	Nee
	Toelatingsvereiste	Kurrikulum
	Kursusinhoud	√
	Module A	√
	Paradewerk	√
	Seremonieel	√
	Dragregulasies	√
	Rangstruktuur	√
	Saluer en eerbewys	√
	Plaaslike bewaking	√
	Module B	√
	Kommunikasie: Sein	√
	Skepe	√
	Dienswag	√
	Funksionele afdeling van die Vloot	√
	Algemene skeepsterme	√
	Gedragkode	√
	Veiligheid	√
	Militêre reg	√

Vlootgebruik en tradisies	√
Module C	√
Kulturele diversiteit	√
Lewensvaardighede	√
Militêre sekerheid	√
Siviele opleiding	√
Internasionale reg op gewapende konflik	√
Organisasie van die Vloot	√
Administrasie	√
Liggaamlike opvoedkunde	√
Evaluering	√
Teoreties	60%
Seemanskap Deel 1	√
Tydsduur van kursus	3 Weke
Koste van kursus per leerder	R7 002,70
Aantal kursusse per jaar	5
Aantal leerders per kursus	50
Profiel	Nee
Toelatingsvereistes	Kurrikulum
Kursusinhoud	
Logistieke Ondersteuning	√
Bootwerk	√
Loodskuns en leikuns	√
Touwerk	√
Skeepsonderhoud	√
Takelwerk	√
Ankers en kabels	√
Evaluering	√
Teoreties	60%
Skadebeheer	√
Tydsduur van kursus	3 Weke
Koste van kursus per leerder	R739,95
Aantal kursusse per jaar	5
Aantal leerders per kursus	50
Profiel	Nee
Toelatingsvereistes	Kurrikulum
Kursusinhoud	
Atoom-, biologiese, chemiese Organisasie	√
Maritieme brandbestryding	√
Skadebeheer	√
See-oorlewing	√
Maritieme Eerste Hulp	√
Atoom biologiese verdediging	√
Beroepsgesondheid en veiligheid	√
Evaluering	√
Prakties	60%
Teoreties	60%

Leierskapsprogram	✓
Tydsduur van kursus	3 Weke
Koste van kursus per leerder	R4 435,00
Aantal kursusse per jaar	2
Aantal leerders per kursus	48
Profiel	Nee
Toelatingsvereistes	Kurrikulum
Kursusinhoud	
Militêre omgewing	✓
Organisasie Suid-Afrikaanse Vloot	✓
Militêre sosiale kultuur	✓
Paradewerk	✓
Reg op internasionale konflik	✓
Handwapens 9mm	✓
Leierskap	✓
Transformasionele leierskap	✓
Letra-baan	✓
Algemeen	✓
Lewensvaardighede	✓
Liggaamlike opleiding	✓
Militêre Opleiding vir Manskappe Deel 2	✓
Tydsduur van kursus	9 Weke
Koste van kursus per leerder	R10 521,15
Aantal kursusse per jaar	8
Aantal leerders per kursus	48
Profiel	Nee
Toelatingsvereistes	Kurrikulum
Kursusinhoud	
Kategorie A	
Militêre leierskap en bestuur	✓
Transformasionele leierskap	✓
Divisionele dienste	✓
Handwapens 9mm	✓
Paradewerk	✓
Kategorie B	✓
Kommunikasie	✓
Verbale kommunikasie	✓
Nieverbale kommunikasie	✓
Vereistes van militêre skryfwyse	✓
Roetinebrief	✓
Seinberigte	✓
Agendas en notules	✓
Seremonieel	✓
Militêre reg	✓
Sekerheid	✓
Oorlewing	✓
Militêre sosiaal	✓
Kategorie C	✓
Siviele verantwoordelikheid	✓
Arbeidsreg	✓
Produktiwiteit	✓

Liggaamlike opleiding	√	
Evaluering		
Teoreties	60%	
Militêre Opleiding vir Manskappe Deel 3	√	
	Module A	Module C
Tydsduur van kursus	3 Weke	8 Weke
Koste van kursus per leerder	R2 635,87	R 7 731,11
Aantal kursusse per jaar	3	3
Aantal leerders per kursus	24	24
Profiel	Nee	Nee
Toelatingsvereistes	Kurrikulum	Kurrikulum
Kursusinhoud		
Basiese stafmetodes	√	
Basiese rekenaarvaardigheid	√	
Verbale kommunikasie	√	
Nieverbale kommunikasie	√	
Vereistes van militêre skryfwyse	√	
Memorandum	√	
Roetinebrief	√	
Formele brief	√	
Halfamptelike brief	√	
Seinberigte	√	
Agenda en notules	√	
Suid-Afrikaanse Vlootorganisasie		√
Militêre leierskap		√
Militêre navorsing		√
Kulturele diversiteit		√
Siviele opleiding		√
Internasionale reg op gewapende konflik		√
Oorlogvoering		√
Maritieme operasies		√
Evaluering	√	√
Teoreties	60%	60%
Ontwikkelingsevaluering	√	
Tydsduur van kursus	3 Dae	
Evaluering	√	
Teoreties	60%	



HOOFSTUK 8

OPLEIDINGSKONTEKS VAN DIE SUID-AFRIKAANSE MILITÊRE GESONDHEIDSDIENS

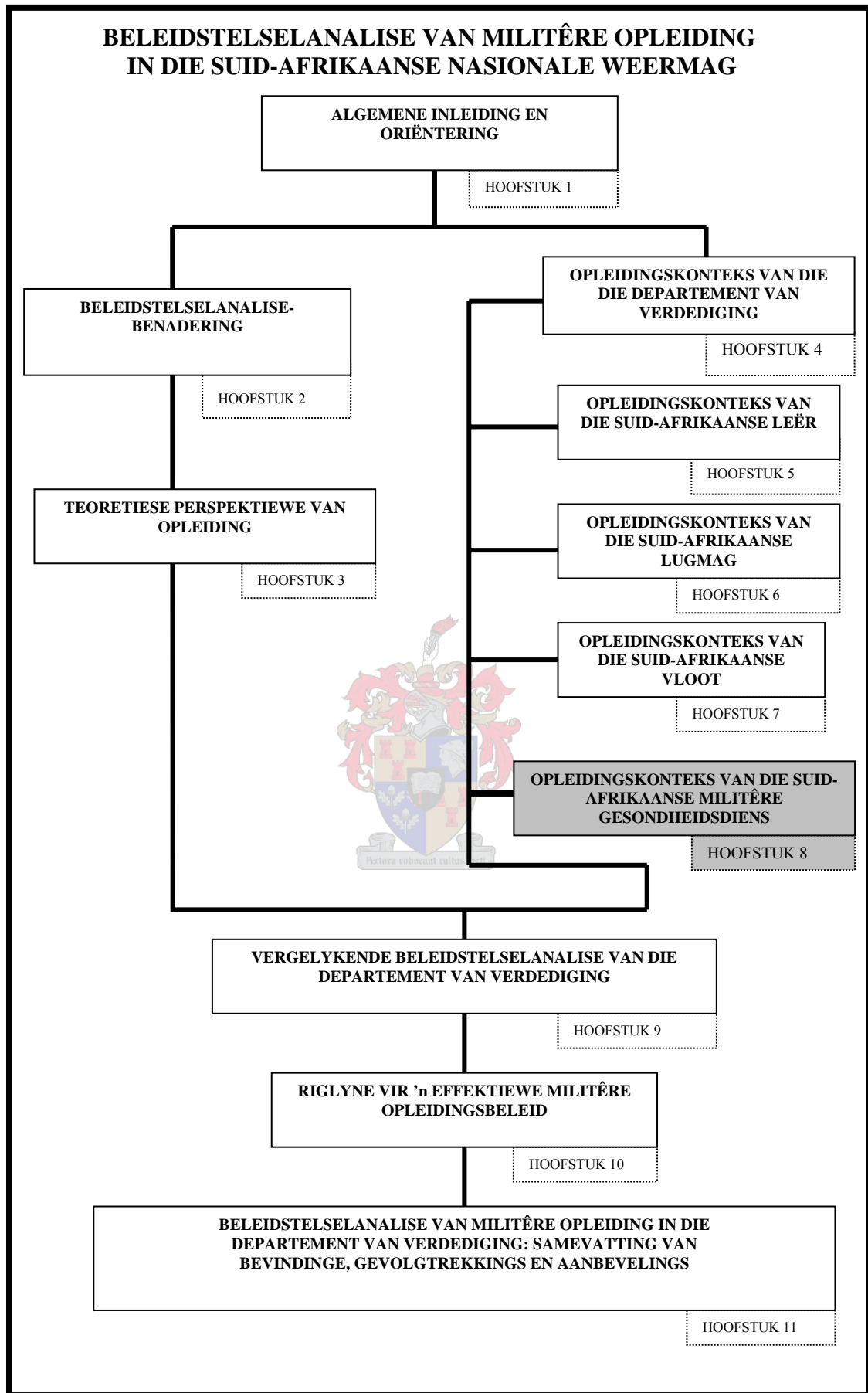
8.1 INLEIDING

In die vorige hoofstuk is die konseptuele raamwerk vir die ondersoek waarbinne die Lugmag moet funksioneer gedefinieer en afgebaken (soos in figuur 8.1 uiteengesit). Hierdie hoofstuk begin met 'n konteks van die ontwikkeling van die Militêre Gesondheidsdiens en word gevolg deur 'n bespreking oor die samestelling van die Militêre Gesondheidsdiens ten einde die visie en missie van die organisasie te ondersteun. Die sentrale fokus van die hoofstuk is opleidingstelsels en die kenmerke daarvan binne die opleidingsanalise van die Militêre Gesondheidsdiens (soos in figuur 8.2 uiteengesit).

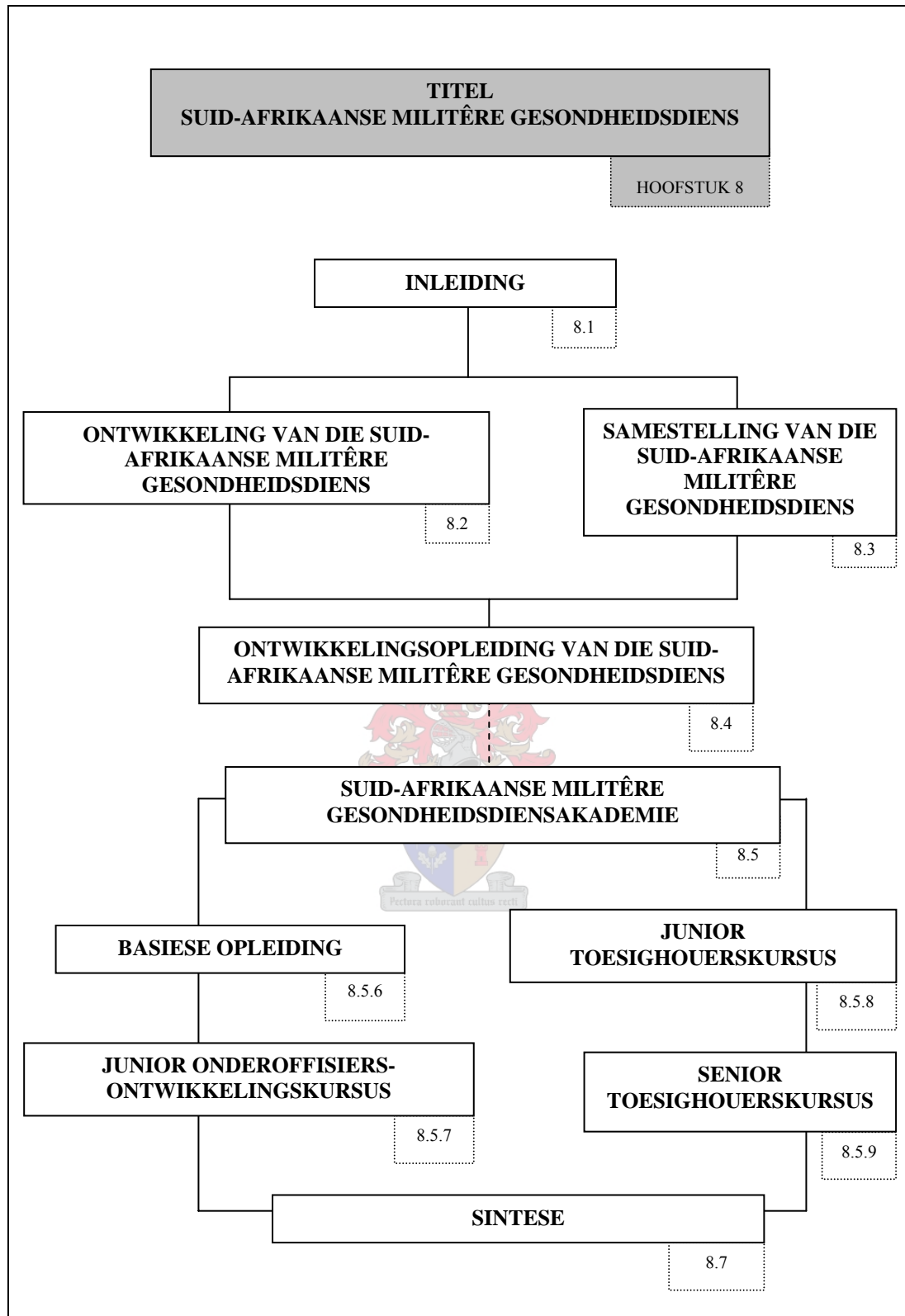
8.2 KONTEKS VAN DIE ONTWIKKELING VAN DIE SUID-AFRIKAANSE MILITÊRE GESONDHEIDSDIENS

Die Zuid-Afrikaansche Mediese Dienst is op 14 November 1913 gestig en saamgestel uit 'n Staandemag- sowel as 'n Burgermagelement (Suid-Afrikaanse Weermag, 1988:181). Alhoewel hierdie stap eers op 3 Desember 1913 in die Staatskoerant afgekondig is, is die amptelike stigtingsdatum van die Suid-Afrikaanse Geneeskundige Dienste 1 April 1913. Met die toetrede van Suid-Afrika tot die Eerste Wêreldoorlog op 4 Augustus 1914 het die Mediese Dienste bestaan uit vyf berede ambulanse, twee veldambulanse, 'n voorraaddepot en 'n opleidingsdepot. Op 2 April 1920 is die Suid-Afrikaanse Geneeskundige Diens onder die beheer van die Departement van Volksgesondheid geplaas, en gedurende 1921 is die Suid-Afrikaanse Militêre Verplegingsdiens heringestel. Dié eerste Militêre Hospitaal (**staan vandag bekend as 1 Militêre Hospitaal Rehabilitasiesentrum**) is op 9 Oktober 1930 te **Robertshoogte**⁹⁴ geopen. Met die uitbreek van die Tweede Wêreldoorlog in 1939 was die Geneeskundige Diens in 'n netelige posisie, met slegs 13 voltydse mediese offisiere, 76 manskappe van ander range en nege deeltydse veldambulanse. Op 20 Desember 1939 stig die Suid-Afrikaanse Militêre Verplegingsdiens af van die

⁹⁴ Later bekend as **Voortrekkerhoogte** en tans as **Thaba Tshwane**.



Figuur 8.1: Skematiese uiteensetting van die navorsing



Figuur 8.2: Skematiese oorsig van Hoofstuk 8

Departement van Volksgesondheid en word die Suid-Afrikaanse Geneeskundige Diens hervestig. Op 1 Oktober 1950 is die Suid-Afrikaanse Verplegingsdiens wat tot op daardie stadium deel uitgemaak het van die burgermag, toegelaat tot die Staandemagkontingent. Mediese offisiere is vanaf hierdie tydstip onderskeidelik na die Leër, die Lugmag en die Vloot uitgeplaas. Mediese offisiere sou ook die uniform van die betrokke weermagsdeel dra, maar is uitgeken aan mediese kentekens (Suid-Afrikaanse Weermag, 1988:183-189).

In 1960 het Republiekwording die eerste noemenswaardige voorstelle ter uitbreiding van die Suid-Afrikaanse Geneeskundige Diens sedert die ontstaan daarvan gedurende 1913 tot gevolg gehad. 'n Omvattende militêre herwaardering het in die vroeë sestigerjare plaasgevind, waartydens 'n vergrote Weermag op 1 Januarie 1962 in werking gestel is. Teen die einde van die sestigerjare het die Staatsdienskommissie 'n omvattende ondersoek na die Geneeskundige Diens geloods en tydens 1970 vind die eerste en tydens 1978 die tweede ingrypende herorganisasie plaas. Op 1 Julie 1979 is die Suid-Afrikaanse Geneeskundige Diens, naas die Leër, die Lugmag en die Vloot as die vierde Weermagsdeel ingestel. As gevolg van die ingrypende veranderinge wat aan verpligte nasionale diensplig in die Verdedigingswet aangebring is, moes 'n uitbreiding van opleidingsfasiliteite plaasvind. Die Suid-Afrikaanse Geneeskundige Diens Opleidingsentrum wat gedurende 1965 in Voortrekkerhoogte gestig is, moes verskuif word na Klipdrif (naby Potchefstroom), waar basiese militêre opleiding aangebied. In 1988 het die Opleidingsentrum weer na Voortrekkerhoogte verskuif, waar dit deur die Suid-Afrikaanse Geneeskundige Diens Kollege oorgeneem is. Hierdie fasiliteit was verantwoordelik vir basiese sowel as gevorderde militêre opleiding (Suid-Afrikaanse Weermag, 1988:189-193).

8.3 SAMESTELLING VAN SUID-AFRIKAANSE MILITÊRE GESONDHEIDSDIENS

Die Militêre Gesondheidsdiens is saamgestel soos in 4.6 (Die samestelling van die Nasionale Weermag) uiteengesit.

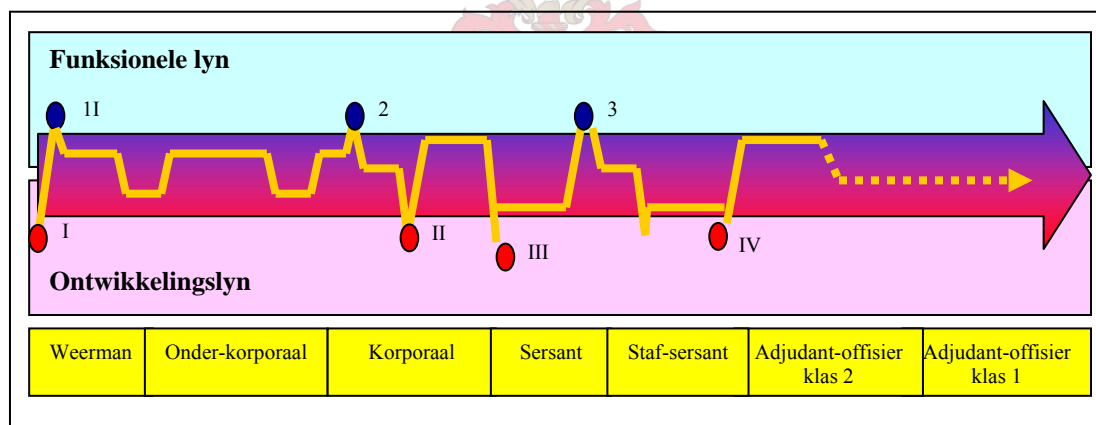
8.3.1 Visie en missie van die Militêre Gesondheidsdiens

Die visie en missie van die Militêre Gesondheidsdienste is soos volg weergegee.

- Die **visie** (South African Military Health Service, 2002:1) van die Militêre Gesondheidsdiens is: ... *A HEALTHY MILITARY COMMUNITY*.
- Die **missie** (South African Military Health Service, 2002:1) van die Militêre Gesondheidsdiens is: ... *TO PROVIDE A COMPREHENSIVE, EXCELLENT, AND SELF-SUPPORTING MULTI-DISCIPLINARY MILITARY HEALTH SERVICE TO ENSURE A HEALTHY MILITARY COMMUNITY*.

8.4 ONTWIKKINGSOPLEIDING VAN DIE SUID-AFRIKAANSE MILITÊRE GESONDHEIDSDIENS

Ontwikkelingsopleiding in die Militêre Gesondheidsdiens vind tans slegs by die Militêre Gesondheidsdiens Akademie te Thaba Tshwane plaas.

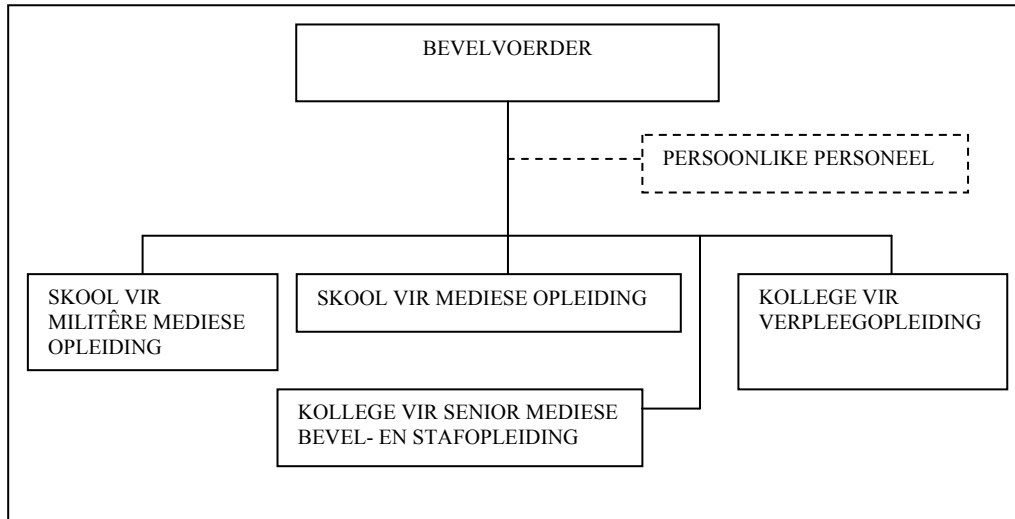


Figuur 8.3: Opleidingsontwikkelyngslyn van die onderoffisier in die Suid-Afrikaanse Militêre Gesondheidsdiens (Ligthelm, 2000)

8.5 SUID-AFRIKAANSE MILITÊRE GESONDHEIDSDIENSAKADEMIE

8.5.1 Samestelling van die Suid-Afrikaanse Militêre Gesondheidsdiens-akademie

Die Militêre Gesondheidsdiensakademie is verantwoordelik vir alle militêre sowel as funksionele opleiding wat in die Militêre Gesondheidsdiens aangebied word.



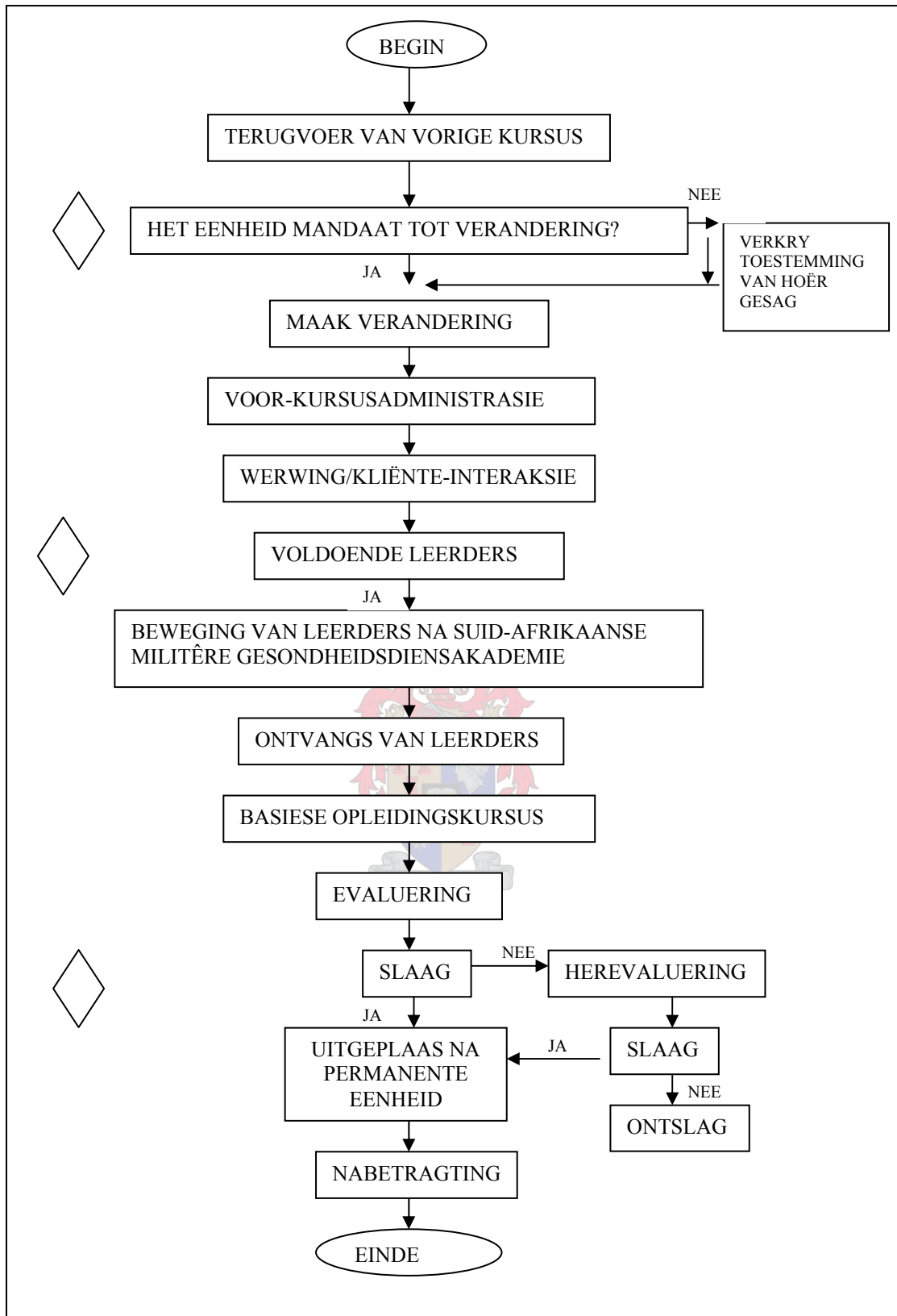
Figuur 6.4: Organogram van die Militêre Gesondheidsdiensakademie (South African Military Health Service, 2002:2)

8.5.2 Basiese opleiding

Volgens Ligthelm (2000) en Kirsten (2000) het die Militêre Gesondheidsdiens sedert 1994 tot einde 2000 nie 'n uitsonderlike aantal basiese opleidingskursusse aangebied nie, as gevolg van die integrasieproses wat prioriteit ontvang het bo die indiensneming van nuwelinge in die Militêre Gesondheidsdiens. Basiese militêre opleiding word volgens die Kurrikulum vir Basiese Militêre Opleiding (Suid-Afrikaanse Geneeskundige Diens Akademie, 1997:5) oor 'n tydperk van dertien weke aangebied, terwyl Basiese Oorbruggingsopleiding volgens die Program vir die Kursus (South African Medical Service, 2000a:8-11) oor 'n tydperk van vier weke aangebied word (soos in figuur 8.5 uiteengesit).

8.5.2.1 Profiel

Volgens Kirsten (2000), dien die Kurrikulum vir Basiese Opleiding as die amptelike profiel waarvolgens leerders opgelei word.



Figuur 8.5: Opleidingsproses van basiese opleiding

8.5.2.2 Keuring

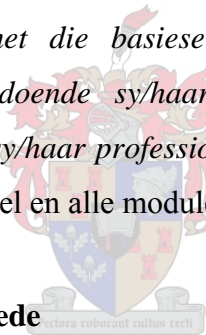
Volgens die Kurrikulum vir Basiese Militêre Opleiding (Suid-Afrikaanse Geneeskundige Diens Akademie, 1997:1), word leerders aan die volgende toelatingsvereistes onderwerp:

- die studente moet in staat wees om Afrikaans en Engels te praat en te skryf;
- die studente moet medies geskik wees, en
- vroue moet nie swanger wees nie.

8.5.2.3 Kursusinhoud

Volgens die Kurrikulum vir Basiese Militêre Opleiding (Suid-Afrikaanse Geneeskundige Diens Akademie, 1997:1) is die doel van die kursus ... *om leerders aan die militêre milieu bekend te stel, ooreenkomstig die standaarde van die Weermag te dissiplineer en met die basiese militêre kennis, vaardighede en gesindhede toe te rus om sodoende sy/haar plek binne die Suid-Afrikaanse Geneeskundige Diens, en binne sy/haar professionele aanwending vol te staan. Die kursus word in agt modules verdeel en alle modules word geëvalueer.*

- **Module A: Lewensvaardighede**



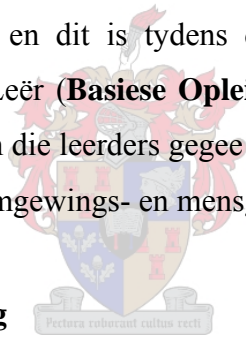
Module A van die Kurrikulum vir Basiese Militêre Opleiding (Suid-Afrikaanse Geneeskundige Diens Akademie, 1997:10-12), verwys na paragraaf 5.5.5.3 (**Kursusinhoud**), en Module A (**Lewensvaardighede**), Module C (**Algemene Aspekte**) en Vak G (**Higiëne**) en dit is tydens die uiteensetting van Vrywillige Militêre Diensopleiding in die Leër (**Induksie-opleiding en Basiese Opleiding**) bespreek.

- **Module B: Diens in die Suid-Afrikaanse Geneeskundige Diens**

Die Module B Program vir die Kurrikulum vir Basiese Militêre Opleiding (Suid-Afrikaanse Geneeskundige Diens Akademie, 1997:13-17), verwys na paragraaf 5.5.5.3 (**Kursusinhoud**), en Module B (**Diensvoordele in die Suid-Afrikaanse Nasionale Weermag**) en dit is tydens die uiteensetting van Vrywillige Militêre Diensopleiding in die Leër (**Induksie-opleiding**), met spesifieke verwysing na die Militêre Gesondheidsdiens bespreek.

- **Module C: Basiese Militêre Vaardighede**

Die Module C Program vir die Kursus (South African Medical Service Academy, 2000a:18-34), verwys na paragraaf 5.5.5.3 (**Kursusinhoud**), en Vak A (**Sekerheid, Brandbestryding**), Vak D (**Veldkuns**), Vak E (**Skietkuns**), Vak H (**Kaartlees**), en Vak I (**Wagte en skildwagte**) en dit is tydens die uiteensetting van Vrywillige Militêre Diensopleiding in die Leër (**Basiese Opleiding**) bespreek. Daar word ook verder kennis en vaardighede aan die leerders gegee aangaande die verlening van hulp in vredestryd, wanneer natuur-, omgewings- en mensgemaakte rampe voorkom.



- **Module D: Militêre houding**

Volgens Module D van die Kurrikulum vir Basiese Militêre Opleiding (Suid-Afrikaanse Geneeskundige Diens Akademie, 1997:35-47) verwys na paragraaf 5.5.5.3 (**Kursusinhoud**), en Module C (**Algemene aspekte**), Vak A (**Dragregulasies, Saluer en eerbewys**), Vak C (**Militêre reg**) en Vak G (**Menasie-etiket**) en dit is tydens die uiteensetting van Vrywillige Militêre Diensopleiding in die Leër (**Induksie-opleiding en Basiese Opleiding**) bespreek.

- **Module E: Dril en seremoniële parades**

Module E, volgens die Kurrikulum vir Basiese Militêre Opleiding (Suid-Afrikaanse Geneeskundige Diens Akademie, 1997:48-50), verwys na paragraaf 5.5.5.3 (**Kursusinhoud**), en Vak B (**Dril**) en dit is tydens die uiteensetting van Vrywillige Militêre Diensopleiding in die Leër (**Basiese Opleiding**) bespreek.

- **Module F: Liggaamlike opleiding**

Module F van die Kurrikulum vir Basiese Militêre Opleiding (Suid-Afrikaanse Geneeskundige Diens Akademie, 1997:51), verwys na paragraaf 4.3.10 (**Begripsomskrywing**), en Fisiese vereistes en dit tydens die uiteensetting van die Departement van Verdediging bespreek.

- **Module G: Basiese Medies**

Module G, volgens die Kurrikulum vir Basiese Militêre Opleiding (Suid-Afrikaanse Geneeskundige Diens Akademie, 1997:52-72) rus die leerders met die nodige kennis, vaardighede en gesindhede om algemene lewensondersteunings-vaardighede te kan toepas, ten einde lewe in stand te hou en te bevorder.

- **Module H: Chemiese en biologiese verdedigingsoptrede**

Module H, volgens die Kurrikulum vir Basiese Militêre Opleiding (Suid-Afrikaanse Geneeskundige Diens Akademie, 1997:69-73) verwys na paragraaf 5.7.4.3 (**Kursusinhoud**), en Chemiese en biologiese oorlogvoering en dit is tydens die uiteensetting van Senior Onderoffisier Opsdienstekursus in die Leër, met spesiale verwysing na die voorkoming en behandeling van beseerde persone bespreek.

- **Evaluering**

Volgens die Kurrikulum vir Basiese Militêre Opleiding (Suid-Afrikaanse Geneeskundige Diens Akademie, 1997:4) vind teoretiese sowel as praktiese evaluering plaas. Die minimum slaagsyfer vir teorie is 60%, en praktiese evaluering word op 'n slaag- of druipe basis uitgevoer. Hereksamens word toegestaan indien 'n leerders die eksamen met meer as 10% druipe, alhoewel 'n minimum van 50% in die eksamen behaal, moet behaal.

8.5.3 Basiese oorbruggingsopleiding

Basiese oorbruggingsopleiding, volgens die Program vir die Kursus (South African Medical Service Academy, 2000a:8-11), verwys na paragraaf 8.5.4.3, en Basiese Opleiding en dit tydens die uiteensetting van Kursusinhoud van Basiese Opleiding in die Militêre Gesondheidsdiens bespreek.

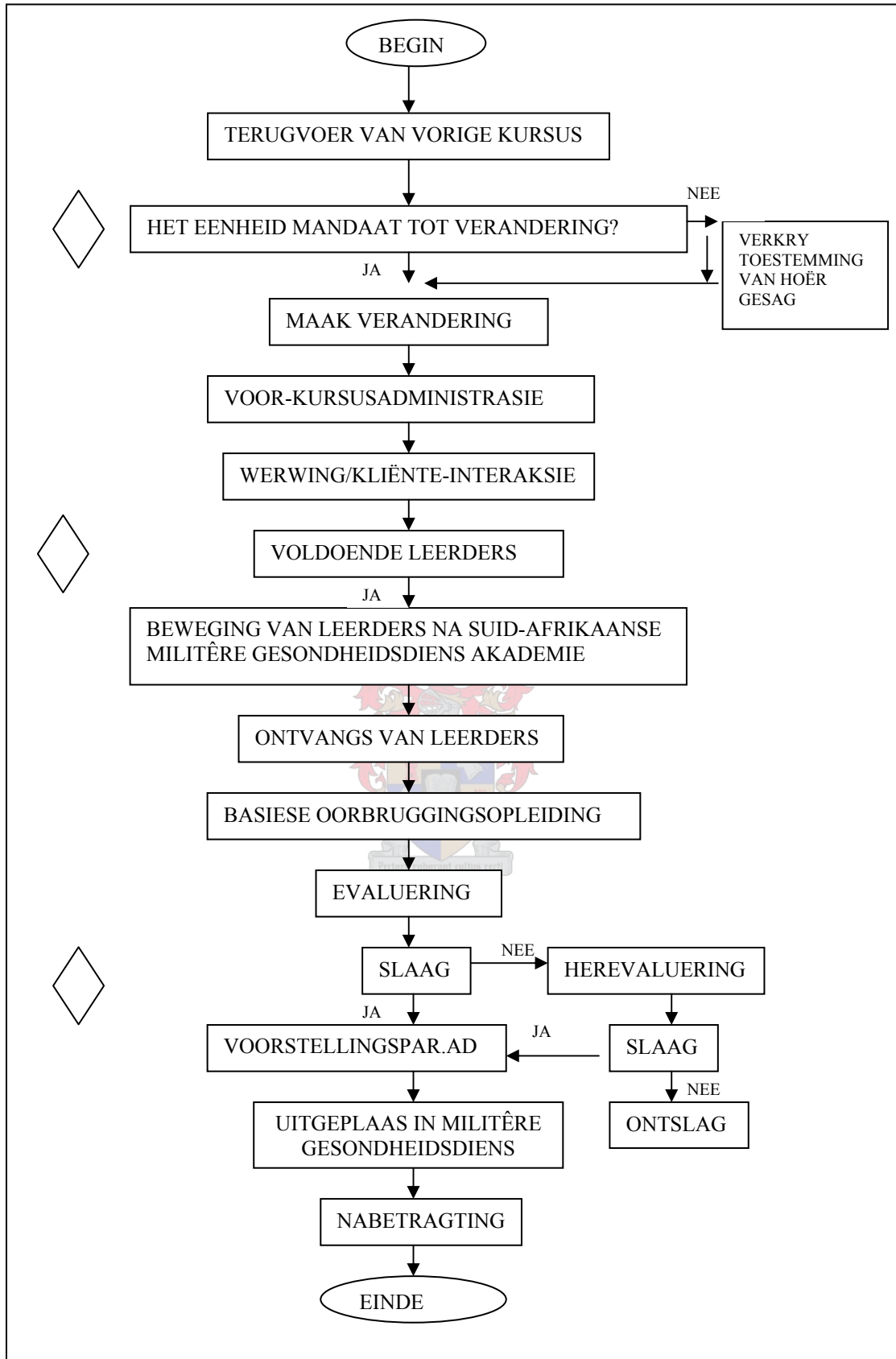
8.5.3.1 Profiel

Volgens Kirsten (2000) dien die Kurrikulum vir Basiese Oorbruggingsopleiding as die amptelike profiel waarvolgens leerders opgelei word.



8.5.3.2 Keuring

Volgens Ligthelm (2000) het die Militêre Gesondheidsdiens tydens die integrasieproses geen rol gespeel in die werwingsproses nie. Lede wat tydens die integrasieproses gewerf is, is *uMkhonto w Sizwe*- en die *Azanian People's Liberation Army*-magte oorgeneem op grond van hulle spesifieke kennis en vaardighede waaroor hulle reeds beskik het.



Figuur 8.6: Opleidingsproses van Basiese Oorbruggingsopleiding

8.5.3.3 Kursusinhoud

Volgens die Program vir die Kursus (South African Medical Service Academy, 2000a:8-11) is die doel van die kursus om daardie leerders wat by die Militêre Gesondheidsdiens geplaas is, op grond van hulle spesifieke kennis en vaardighede, aan 'n Militêre Gesondheidsdiensomgewing bekend te stel. Die kursus word in sewe modules verdeel waarvan drie modules (Modules B, C en D) geëvalueer word.

- **Evaluering**

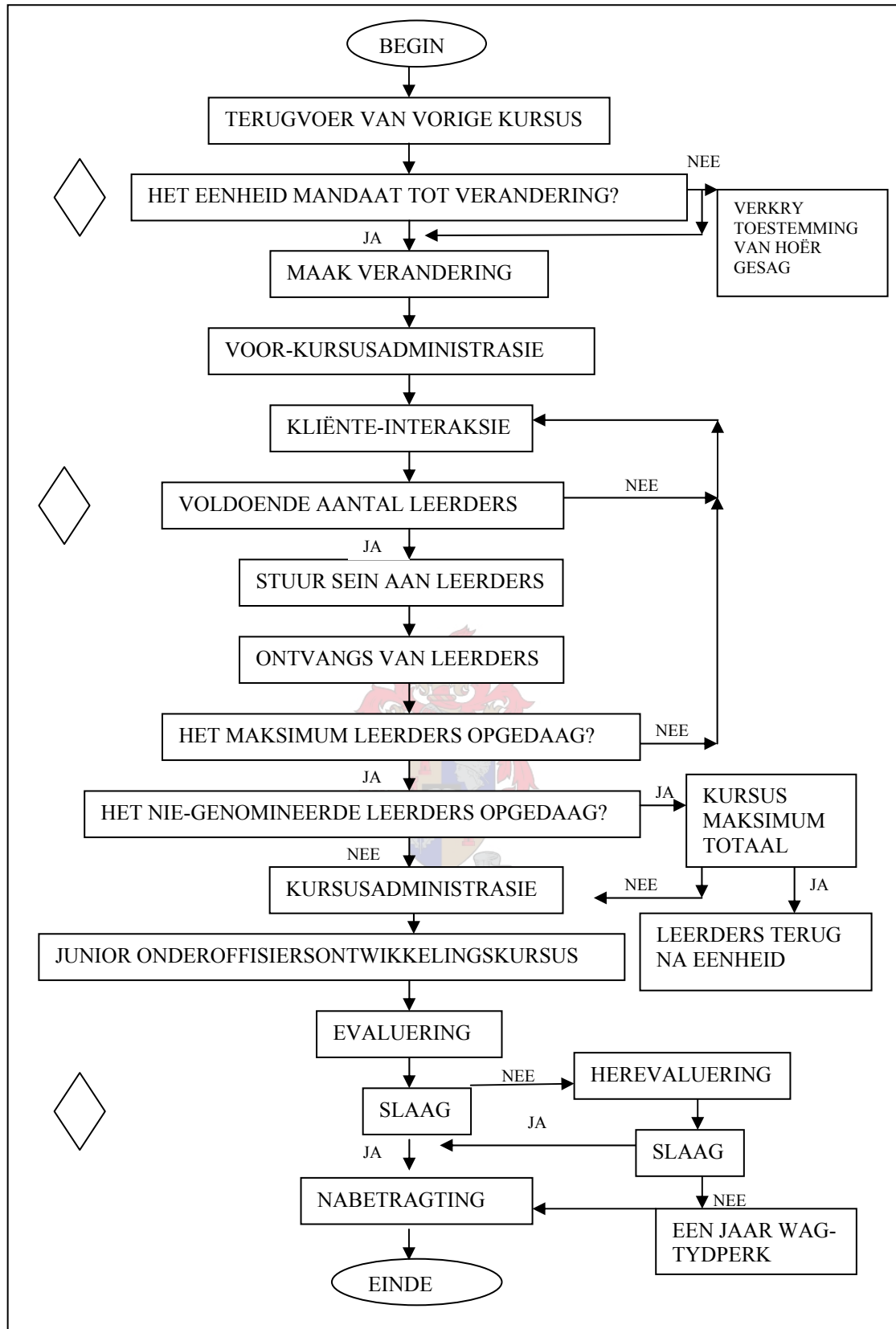
Volgens die Program vir die Kursus (South African Medical Service Academy, 2000a:6), vind evaluering van Modules B, C en D onderwerpe plaas en 'n slaagpersentasie van 60% moet in alle geskrewe en praktiese evalueringe behaal word. Praktiese evaluering vind plaas in Module E, met 'n slaag/druip resultaat. Die leerders word ook die geleentheid gegee om herevaluering te doen indien hy/sy nie die evaluering geslaag het nie.

8.5.4 Junior Onderoffisiersontwikkelingskursus

Daar vind, volgens Pieterse (2000), vyf Junior Onderoffisierontwikkelingskursusse per jaar plaas. 'n Kursus vind oor 'n tydperk van sewe weke plaas en 'n maksimum van 35 leerders word per kursus toegelaat (soos in figuur 8.7 uiteengesit).

8.5.4.1 Profiel

Volgens Kirsten (2000) dien die Kurrikulum vir die Junior Onderoffisiersontwikkelingskursus as die amptelike profiel waarvolgens leerders opgelei word.



Figuur 8.7: Opleidingsproses van Junior Onderoffisiersontwikkelingskursus

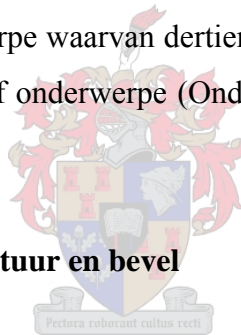
8.5.4.2 Keuring

Die toelatingsvereistes volgens die Kurrikulum vir Junior Onderoffisierson ontwikkelingskursus (South African Medical Service Academy, 1997a:1), is:

- leerders moet reeds Basiese Opleiding geslaag het;
- leerders moet oor 'n mediese klassifikasie van G1K1 beskik, en
- vroulike leerders wat swanger is, word nie tot die kursus toegelaat nie.

8.5.4.3 Kursusinhoud

Volgens die Kurrikulum vir die Junior Onderoffisierson ontwikkelingskursus (South African Medical Service Academy, 1997a:1) is die doel van die kursus om die leerders met die nodige kennis, vaardighede en gesindhede toe te rus ten einde as Junior Onderoffisiere in die Militêre Gesondheidsdiens te funksioneer. Die kursus word verdeel in vyftien onderwerpe waarvan dertien onderwerpe (Onderwerpe 1-6 en 7-14) teoreties geëvalueer en vyf onderwerpe (Onderwerpe 6-7, 9 en 14-15) prakties geëvalueer word.



- **Onderwerp 1: Laervlak bestuur en bevel**

Laervlak bestuur en bevel, volgens die Program vir die Kursus (South African Medical Service Academy, 1997a:4-9), verwys na paragraaf 5.6.8.3 (**Kursusinhoud**), en Doelstelling Laervlak Bevel- en Beheer en dit is tydens die uiteensetting van Regimentele Onderoffisierskursus in die Leër bespreek.

- **Onderwerp 2: Gedragskode**

Gedragskode, volgens die Program vir die Kursus (South African Medical Service Academy, 1997a:10-11), verwys na paragraaf 4.3.7 (**Kursusinhoud**), en Militêre Professionalisme en dit is tydens die uiteensetting van die Departement van Verdediging bespreek.

- **Onderwerp 3: Algeme administrasie**

Algeme administrasie, volgens die Program vir die Kursus (South African Medical Service Academy, 1997a:12-13), verwys na paragraaf 5.7.4.3 (**Kursusinhoud**), en Administrasie (**met uitsondering van mediese verliese en vermiste personeel**) en dit is tydens die uiteensetting van Senior Onderoffisier Opsdienste in die Leër bespreek.

- **Onderwerp 4: Kommunikasie**

Kommunikasie, volgens die Program vir die Kursus (South African Medical Service Academy, 1997a:14-21) verwys na paragraaf 5.5.8.2 (**Kursusinhoud**), en Module B (**Verbale kommunikasie, Vereistes vir militêre skryfwyse, Roetinebrief en Verklaring**) en dit is tydens die uiteensetting van Onderoffisiersvorming in die Leër bespreek.

- **Onderwerp 5: Organisasie**

Organisasie, volgens die Program vir die Kursus (South African Medical Service Academy, 1997a:22-23), verwys na paragrawe 4.4 (**Begripsomskrywing**), 4.5 en 4.6 en Samestelling van die Departement van Verdediging, Samestelling van die Sekretariaat van Verdediging en Samestelling van die Suid-Afrikaanse Nasionale Weermag en dit is tydens die uiteensetting van die Departement van Verdediging, met spesifieke verwysing na die Militêre Gesondheidsdiens bespreek.

- **Onderwerp 6: Seine**

Seine, volgens die Program vir die Kursus (South African Medical Service Academy, 1997a:24-25), verwys na paragraaf 5.5.5.3 (**Kursusinhoud**), en Vak F (**Sein**) en dit is tydens die uiteensetting van Vrywillige Militêre Diensopleiding in die Leër (**Basiese Opleiding**) bespreek. Die leerders moet in staat wees om die korrekte seinprosedures te verstaan en boodskappe nie net te kan interpreteer nie, maar ook te kan stuur.

- **Onderwerp 7: Kaartlees**

Kaartlees, volgens die Program vir die Kursus (South African Medical Service Academy, 1997a:26-30), verwys na paragraaf 5.5.5.3 (**Kursusinhoud**), en Vak H (**Kaartlees**) en dit is tydens die uiteensetting van Vrywillige Militêre Diensopleiding in die Leër (**Basiese Opleiding**) bespreek.

- **Onderwerp 8: Hulpverlening tydens vredesoperasies**

Hulpverlening tydens vredesoperasies geskied volgens die Program vir die Kursus (South African Medical Service Academy, 1997a:31-35) verwys na paragraaf 4.3.6 (**Begripsafbakening**), en Vredesoperasies en dit is tydens die uiteensetting van die Departement van Verdediging bespreek.

- **Onderwerp 9: Gevegshantering van die mediese bataljon**

Tydens **Gevegshantering van die mediese bataljon** volgens die Program vir die Kursus (South African Medical Service Academy, 1997a:36-41) word die leerders met die nodige kennis en vaardighede toegerus ten einde mediese toerusting, -voertuie en -simbole kan te verstaan, asook die hantering van pasiënte tydens operasionele omstandighede.

- **Onderwerp 10: Militêre reg**

Militêre reg, volgens die Program vir die Kursus (South African Medical Service Academy, 1997a:42) verwys na paragraaf 5.5.5.3 (**Kursusinhoud**), en Module C (**Militêre reg**) en dit is tydens die uiteensetting van Vrywillige Militêre Diensopleiding in die Leër (**Basiese Opleiding**) bespreek.

- **Onderwerp 11: Geneefse konvensie**

Geneefse konvensie, volgens die Program vir die Kursus (South African Medical Service Academy, 1997a:43) verwys na paragraaf 4.3.5 (**Begripsafbakening**), en Vak A (**Dragregulasies**) en dit is tydens die uiteensetting van die Departement van Verdediging bespreek.

- **Onderwerp 12: Teen-inligting**

Teen-inligting, volgens die Program vir die Kursus (South African Medical Service Academy, 1997a:44-47) verwys na die belangrikheid wat inligting in die verdedigingsnetwerk speel, en die beskerming van operasionele inligting (Teen-inligting) teen enige persoon of organisasie wat spesifieke inligting benodig.

- **Onderwerp 13: Dril**

Dril, volgens die Program vir die Kursus (South African Medical Service Academy, 1997a:48-52) verwys na paragraaf 5.5.5.3 (**Kursusinhoud**), en Vak B (**Dril**) en dit is tydens die uiteensetting van Vrywillige Militêre Diensopleiding in die Leër (**Basiese Opleiding**) bespreek.



- **Onderwerp 14: Skiet**

Skiet, volgens die Program vir die Kursus (South African Medical Service Academy, 1997a:53) verwys na paragraaf 5.5.5.3 (**Kursusinhoud**), en Module E (**Skiet**) en dit is tydens die uiteensetting van Vrywillige Militêre Diensopleiding in die Leër (**Basiese Opleiding**) bespreek.

- **Evaluering**

Volgens die Kurrikulum vir die Junior Onderoffisiersonwikkelingskursus (South African Medical Service Academy, 1997a:3) is die slaagsyfer 60% vir die kursus, en 'n leerders mag slegs 10% van sy/haar onderwerpe herskryf. Indien meer as die

voorgskrewe 10% oftewel een onderwerp nie geslaag word nie, word aansoek vir onttrekking gedoen by die hoër Hoofkantoor of Vlak-2 (sien paragraaf paragraaf 4.4, vir 'n uiteensetting van die vlakke) aangesoek om die leerder uit di ekursus te onttrek.

8.5.5 Senior Onderoffisiersontwikkelingskursus

Volgens Pieterse (2000) word vyf Senior Onderoffisiersontwikkelingskursusse per jaar aangebied. Elke kursus duur ses ses weke en 'n maksimum van 35 leerders word per kursus toegelaat. Die opleidingsproses van die kursus word in figuur 8.8 skematies uiteengesit.

8.5.5.1 Profiel

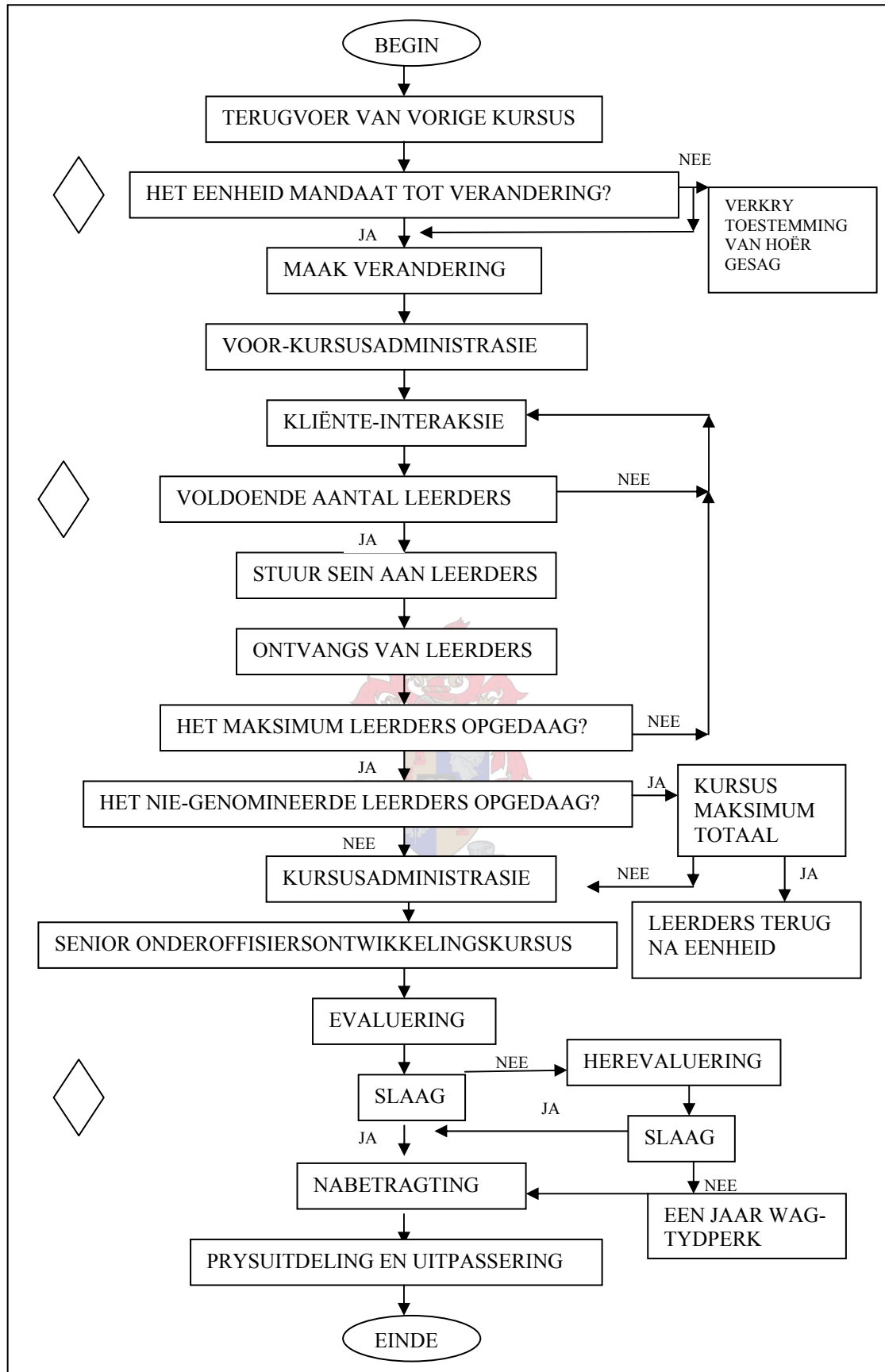
Volgens Pieterse (2000) is daar, afgesien van die Kurrikulum vir die Senior Onderoffisiersontwikkelingskursus geen amptelike profiel waarvolgens leerders opgelei word nie.

8.5.5.2 Keuring



Volgens die Kurrikulum vir Senior Onderoffisiersontwikkelingskursus (South African Medical Service Academy, 1997b:1-2) geld die onderstaande toelatingsvereistes vir die kursus:

- leerders moet reeds die Junior Onderoffisiersontwikkelingskursus geslaag het;
- leerders moet reeds die nodige funksionele kursusse geslaag he;
- leerders moet reeds oor die rang van sersant beskik.
- leerders moet reeds bevorder wees tot die rang van stafsersant of sersant-majoor Klas 2 (soos in Bylae D aabgebied);
- leerders moet oor 'n mediese klassifikasie van G1K1 beskik, en vroulike leerders wat swanger is, word nie tot die kursus toegelaat nie.



Figuur 8.8: Opleidingsproses van Senior Onderoffisiersontwikkelingskursus

8.5.5.3 **Kursusinhoud**

Volgens die Kurrikulum vir die Senior Onderoffisiersontwikkelingskursus (South African Medical Service Academy, 1997b:1) is die doel van die kursus om die leerders moet die nodige kennis, vaardighede en gesindhede toe te rus ten einde as senior onder-offisiere in die Militêre Gesondheidsdiens te funksioneer. Die kursus word in nege onderwerpe verdeel en al nege onderwerpe word teoreties en slegs twee onderwerpe (kyk Dril en Skiet) prakties geëvalueer word.

- **Onderwerp 1: Militêre Toesighouding**

Militêre toesighouding, volgens die Kurrikulum vir die Senior Onderoffisiersontwikkelingskursus (South African Medical Service Academy, 1997b:4-5) verwys na paragraaf 6.6.7.1 (**Kursusinhoud**), en Module B (**Bestuur**) en dit is tydens die uiteensetting van die Individuele Fase van die Senior Toesighouerskursus in die Lugmag bespreek.



- **Onderwerp 2: Leierskap**

Leierskap volgens die Kurrikulum vir die Senior Onderoffisiersontwikkelingskursus (South African Medical Service Academy, 1997b:6-10) verwys na paragraaf 6.6.7.1 (**Kursusinhoud**), en Module B (**Bestuur**) en dit is tydens die uiteensetting van die Individuele Fase van die Senior Toesighouerskursus in die Lugmag bespreek

- **Onderwerp 3: Gedragsopleiding van Senior Onderoffisiere**

Gedragsopleiding van Senior Onderoffisiere, volgens die Kurrikulum vir die Senior Onderoffisiersontwikkelingskursus (South African Medical Service Academy, 1997b:11-12) verwys na paragraaf 4.3.7 (**Begripsomskrywing**), en Militêre Professionalisme en dit is tydens die uiteensetting van die Departement van Verdediging bespreek.

- **Onderwerp 4: Dril**

Dril, volgens die Kurrikulum vir die Senior Onderoffisiersontwikkelingskursus (South African Medical Service Academy, 1997b:13) verwys na paragraaf 5.5.5.3 (**Kursusinhoud**), en Vak B (**Dril**) en dit is tydens die uiteensetting van Vrywillige Militêre Diensopleiding in die Leër (**Basiese Opleiding**) bespreek.

- **Onderwerp 5: Kommunikasie**

Kommunikasie, volgens die Kurrikulum vir die Senior Onderoffisiersontwikkelingskursus (South African Medical Service Academy, 1997b:14-15) verwys na paragrawe 5.5.8.2 (**Kursusinhoud**) en 5.5.10.3, en Module B (**Verbale kommunikasie, Vereistes vir militêre skryfwyse, Memorandum, Roetinebrief, Formele brief, Halfamptelike brief en Seinberig**) en Module A (**Agenda en Notule**) en dit is tydens die uiteensetting van Onderoffisiersvorming en Adjudant-Offisiersontwikkelingskursus in die Leër bespreek.



- **Onderwerp 6: Opleiding**

Opleiding, volgens die Kurrikulum vir die Senior Onderoffisiersontwikkelingskursus (South African Medical Service Academy, 1997b:16-17) verwys na paragraaf 5.5.7 (**Kursusinhoud**), en Metodiek en dit is tydens die uiteensetting van Vrywillige Militêre Diensopleiding in die Leër bespreek.

- **Onderwerp 7: Skiet**

Skiet, volgens die Kurrikulum vir die Senior Onderoffisiersontwikkelingskursus (South African Medical Service Academy, 1997b:23) verwys na paragrawe 5.5.5.3 (**Kursusinhoud**), en 7.5.7.3 en Module E (**Skiet**) en Handwapens en dit is tydens die uiteensetting van Vrywillige Militêre Diensopleiding in die Leër (**Basiese Opleiding**) en Leierskapsprogram in die Vloot bespreek.

- **Onderwerp 8: Hulpverlening tydens vredesoperasies**

Hulpverlening tydens Vredesoperasies volgens Kurrikulum vir Senior Onderoffisierson ontwikkelingskursus (South African Medical Service Academy, 1997b:19-21) verwys na paragraaf 4.3.6 (**Begripsafbakening**), en Vredesoperasies en dit is tydens die uiteensetting van die Departement van Verdediging bespreek.

- **Onderwerp 9: Gevegshantering van die mediese bataljon**

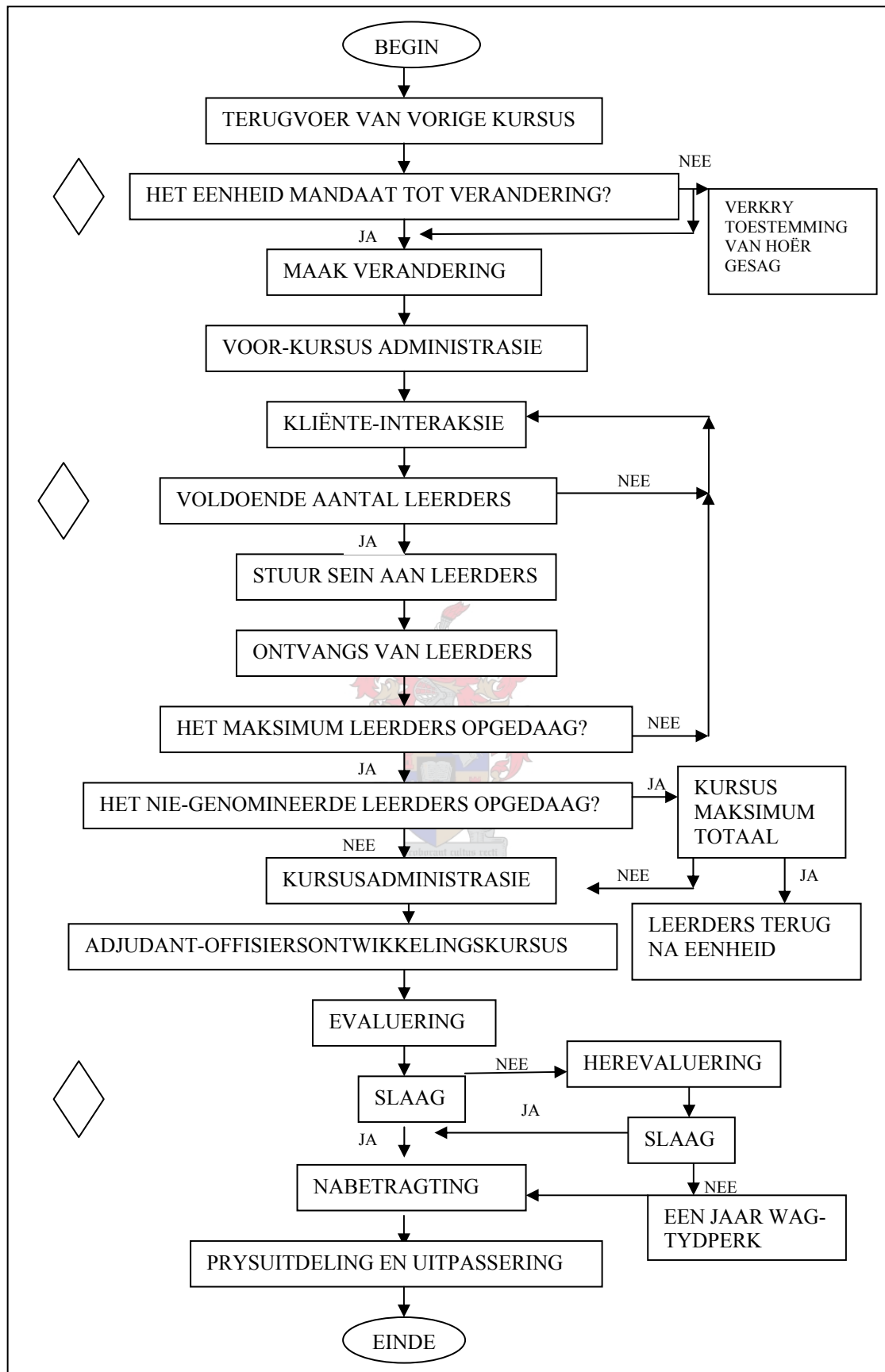
Gevegshantering van die mediese bataljon, volgens die Kurrikulum vir die Senior Onderoffisierson ontwikkelingskursus (South African Medical Service Academy, 1997b:18) verskaf die nodige kennis en vaardighede aan leerders om nie net die organisasie van 'n mediese bataljon tydens operasionele ontplooiing te kan beplan nie, maar ook om die beweging, mediese aanvullings en aanvullingstabelle te kan opstel.

- **Evaluering**

Volgens die Kurrikulum vir die Senior Onderoffisierson ontwikkelingskursus (South African Medical Service Academy, 1997b:3) is die slaagsyfer vir die kursus 60%, en 'n leerder mag slegs 10% van alle onderwerpe herskryf. Indien meer as die voorgeskrewe 10% oftewel meer as een onderwerp nie geslaag word nie, word aansoek gedoen vir onttrekking by die hoër Hoofkantoor of vlak 2 (sien paragraaf 4.4 vir 'n uiteensetting van die vlakke) aansoek van die kursus te onttrek.

8.5.6 Adjudant-Offisierson ontwikkelingskursus

Volgens Pieterse (2000) vind daar een Adjudant-Offisierson ontwikkelingskursus per jaar plaas oor 'n tydperk van agt weke, en 'n maksimum van 35 leerders per kursus word toegelaat. Die opleidingsproses van die kursus word in figuur 8.9 skematies uiteengesit.



Figuur 8.9: Opleidingsproses van Adjutant-Offisiersontwikkelingskursus

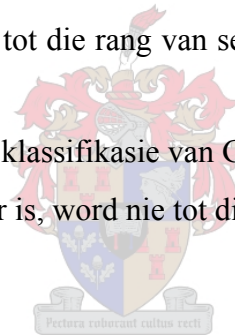
8.5.6.1 **Profiel**

Afgesien van die Kurrikulum vir die Adjudant-Offisiersontwikkelingskursus is daar volgens Pieterse (2000) geen amptelike profiel waarvolgens leerders opgelei word nie.

8.5.6.2 **Keuring**

Volgens die Kurrikulum vir die Adjudant-Offisiersontwikkelingskursus (South African Medical Service Academy, 2000b:1-2) is die toelatingsvereistes soos hieronder aangedui:

- leerders moet reeds die Senior Onderoffisiersontwikkelingskursus geslaag het;
- leerders moet reeds alle relevante funksionele kursusse geslaag het;
- leerders moet reeds oor die rang van stafsergant beskik;
- leerders moet bevorder wees tot die rang van sersant-majoor klas 2 (sien Bylae D vir die indeling van range);
- leerders moet oor 'n mediese klassifikasie van G1K1 beskik, en
- vroulike leerders wat swanger is, word nie tot die kursus toegelaat nie.



8.5.6.3 **Kursusinhoud**

Volgens die Kurrikulum vir die Adjudant-Offisiersontwikkelingskursus (South African Medical Service Academy, 2000b:1) is die doel van die kursus om die leerders met die nodige kennis, vaardighede en gesindhede toe te rus ten einde as adjudant-offisiere in die Militêre Gesondheidsdiens te funksioneer. Die kursus word verdeel in vier onderwerpe waarvan alle modules geëvalueer word.

- **Module A: Operasionele leierskap**

Operasionele leierskap, volgens die Kurrikulum vir die Adjudant-Offisiersontwikkelingskursus (South African Medical Service Academy, 2000b:6-7) verwys na paragraaf 6.6.7.1 (**Kursusinhoud**), en Module A (**Operasionele leierskap**) en

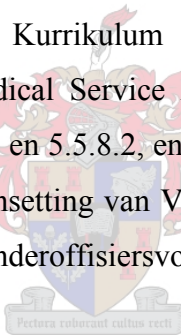
Module C (**Rol van die adjudant-offisier**) en dit is tydens die uiteensetting van die Individuele fase van die Senior Toesighouerskursus in die Lugmag bespreek.

- **Module B: Kommunikasie**

Kommunikasie, volgens die Kurrikulum vir die Adjudant-Offisiersonwikkelingskursus (South African Medical Service Academy, 2000b:8-10) verwys na paragrawe 5.5.8.2 (**Kursusinhoud**), en 5.5.10.3 en Module B (**Verbale kommunikasie, Vereistes vir militêre skryfwyse, Formele brief**) en Module A (**Stafgeskrif**) en dit is tydens die uiteensetting van Onderoffisiervorming in die Leër en Adjudant-Offisiersonwikkelingskursus in die Leër bespreek.

- **Module C: Militêre spesialis**

Militêre spesialis, volgens die Kurrikulum vir die Adjudant-Offisiersonwikkelingskursus (South African Medical Service Academy, 2000b:10-11) verwys na paragrawe 5.5.5.3 (**Kursusinhoud**) en 5.5.8.2, en Vak B (**Dril**) en Module D (**Sosiale kultuur**) en dit is tydens die uiteensetting van Vrywillige Militêre Diensopleiding in die Leër (**Basiese Opleiding**) en Onderoffisiervorming in die Leër bespreek.



- **Module D: Gevegshantering**

Gevegshantering, volgens Kurrikulum vir Adjudant-Offisiersonwikkelingskursus (South African Medical Service Academy, 2000b:11-13) verwys na paragraaf 8.5.7.3 (**Kursusinhoud**), en Module D (**Gevegshantering van die mediese bataljon**) en dit is tydens die uiteensetting van die Senior Onderoffisiersonwikkelingskursus in die Militêre Gesondheidsdiens bespreek. Die leerders word toegerus met die nodige kennis en vaardighede om tydens operasionele ontplooiing ondersteuning te verleen aan die Bevelspan en die nodige dissipline te verseker.

- **Evaluering**

Volgens die Kurrikulum vir die Adjutant-Offisiersontwikkelingskursus (South African Medical Service Academy, 1997b:3) is die slaagsyfer 60% vir die kursus, en 'n leerder mag slegs 10% van alle onderwerpe herskryf. Indien meer as die voorgskrewe 10%, oftewel een onderwerp, nie geslaag word nie, word aansoek vir onttrekking gedoen by die hoër Hoofkantoor of Vlak 2 (sien paragraaf 4.4 vir die uiteensetting van die vlakke) aansoek om die leerder uit die kursus te onttrek.

8.6 SINOPSIS

Militêre Ontwikkingsopleiding in die Militêre Gesondheidsdiens verkeer in moeilike omstandighede. Daar is geen stabiliteit ten opsigte van opleidingspersoneel nie, nog minder opleidingspersoneel wat meer as twee jaar agtereenvolgens by ontwikkelingsopleiding betrokke is. Tydens die navorsing is daar by drie geleenthede besoek aan die Militêre Ontwikkelvleuel van die Militêre Gesondheidsdiens gebring en by elke geleentheid was 'n totale nuwe span opleiers betrokke by die ontwikkeling van die kursusse. Die afwesigheid van kundigheid is duidelik merkbaar en dit het 'n duidelike invloed op die beskikbaarheid van kwaliteitkurrikulums van hoë gehalte, statistiek en 'n uiteensetting van opleidingskoste.

Gekoppel aan die probleemstelling is daar behalwe die praktiese opleiding wat tydens ontwikkelingsopleiding in die Militêre Gesondheidsdiens aangebied word, geen uitstaande sterkpunt in ontwikkelingsopleiding nie. Gemeet hieraan ten opsigte van die opleidingskapasiteit wat daar in die Militêre Gesondheidsdiens bestaan, kan die Militêre Gesondheidsdiens net baat in die bereiking van die A- en B-hipoteses.

In Hoofstuk nege word beleidstendense ten opsigte van militêre ontwikkelingsopleiding in die betrokke weermagsdele vergelyk.

Tabel 8.1: Uiteensetting van Militêre Ontwikkelingskursusse in die Suid-Afrikaanse Militêre Gesondheidsdiens

Suid-Afrikaanse Militêre Gesondheidsdiens			
		Basiese Opleiding	Oorbruggings- opleiding
	Basiese Opleiding	√	√
	Tydsduur van kursus	13 Weke	4 Weke
	Koste van kursus per leerder		
	Aantal kursusse per jaar		
	Aantal leerders per kursus		
	Profiel	Nee	Nee
	Toelatingsvereiste	Kurrikulum	Kurrikulum
	Kursusinhoud		
	Module A: Lewensvaardighede	√	√
	Kulturele diversiteit	√	√
	Persoonlike higiëne	√	√
	Persoonlike finansies	√	√
	Seksuele oriëntering	√	√
	Huweliksaangeleenthede	√	√
	Metode van navorsing	√	√
	Siviele beheer	√	√
	Higiëne	√	√
	Module B: Diens in die Militêre Geneeskundige Diens	√	√
	Organisasie van die Nasionale Weermag	√	√
	Diensvoordele	√	√
	Loopbaanaangeleenthede	√	√
	Militêre dissiplinêre kode	√	√
	Module C: Basiese militêre vaardighede	√	√
	Sekerheid	√	√
	Brandbestryding	√	√
	Veldkuns	√	√
	Skiet	√	√
	Kaartlees	√	√
	Wagte en skildwagte	√	√
	Hulpverlening ten opsigte van vredesoperasies	√	√
	Natuurlike rampe	√	√
	Omgewingsrampe	√	√
	Mensgemaakte rampe	√	√
	Module D: Militêre houding	√	√
	Dragregulasies	√	√
	Saluer en eerbewys	√	√
	Militêre reg	√	√
	Menasie-etiket	√	√
	Module E: Dril en seremonieel	√	√
	Module G: Basiese medies	√	
	Module H: Chemiese oorlogvoering	√	√
	Module F: Liggaamlike opleiding	√	√
	Evaluering	√	√
	Prakties	Slaag/Druip	Slaag/Druip
	Teoreties	60%	60%

Junior Onderoffisierson ontwikkeling	✓
Tydsduur van kursus	6 Weke
Koste van kursus per leerder	
Aantal kursusse per jaar	
Aantal leerders per kursus	35
Profiel	Nee
Toelatingsvereiste	Kurrikulum
Kursusinhoud	
Onderwerp 1: Laervlak bestuur en bevel	✓
Onderwerp 2: Gedragskode	✓
Regimentsdienste	✓
Gedragskode junior onderoffisier	✓
Onderwerp 3: Administrasie	✓
Onderwerp 4: Kommunikasie	✓
Verbale kommunikasie	✓
Nieverbale kommunikasie	✓
Vereistes van militêre skryfwyse	✓
Roetinebrief	✓
Verklaring	✓
Onderwerp 5: Organisasie	✓
Onderwerp 6: Seine	✓
Onderwerp 7: Kaartlees	✓
Onderwerp 8: Hulpverlening tydens vredesoperasie	✓
Onderwerp 9: Gevegshantering van mediese bataljon	✓
Onderwerp 10: Militêre reg	✓
Onderwerp 11: Geneefsekonfensie	✓
Onderwerp 12: Teen-inligting	✓
Onderwerp 13: Dril	✓
Onderwerp 14: Skiet	✓
Evaluering	✓
Teoreties	60%
Senior Onderoffisierson ontwikkeling	✓
Tydsduur van kursus	6 Weke
Koste van kursus per leerder	
Aantal kursusse per jaar	
Aantal leerders per kursus	35
Profiel	Nee
Toelatingsvereiste	Kurrikulum
Kursusinhoud	
Onderwerp 1: Toesighouding	✓
Bestuur	✓
Onderwerp 2: Leierskap	✓
Militêre leierskap	✓
Onderwerp 3: Gedrag van senior onderoffisier	✓
Verhouding offisier en onderoffisier	✓
Onderwerp 4: Dril	✓
Onderwerp 5: Kommunikasie	✓
Verbale kommunikasie	✓
Nieverbale kommunikasie	✓

Vereistes van militêre skryfwyse	✓
Memorandum	✓
Roetinebrief	✓
Formele brief	✓
Halfamptelike brief	✓
Seinberig	✓
Agenda en Notule	✓
Onderwerp 6: Opleiding	✓
Metodiek van opleiding	✓
Leerhulpmiddels	✓
Media van instruksie	✓
Opleidingsbeplanning	✓
Opleidingsevaluering	✓
Onderwerp 7: Skiet	✓
Onderwerp 8: Hulpverlening tydens vredesoperasies	✓
Onderwerp 9: Gevegshantering van mediese bataljon	✓
Evaluering	✓
Teoreties	60%
Adjutant-Offisiersontwikkeling	✓
Tydsduur van kursus	8 Weke
Koste van kursus per leerder	
Aantal kursusse per jaar	
Aantal leerders per kursus	35
Profiel	Nee
Toelatingsvereiste	Kurrikulum
Kursusinhoud	
Module A: Operasioneleleierskap	✓
Rol van die adjutant-offisier	✓
Module B: Kommunikasie	✓
Verbale kommunikasie	✓
Nieverbale kommunikasie	✓
Vereistes van militêre skryfwyse	✓
Formele brief	✓
Stafgeskrif	✓
Module C: Militêre spesialis	✓
Dril	✓
Sosiale kultuur	✓
Module D: Gevegshantering	✓
Mediese bataljon	✓
Evaluering	✓
Teoreties	60%

HOOFSTUK 9

VERGELYKENDE BELEIDSTELSELANALISE VAN MILITÊRE OPLEIDING IN DIE DEPARTEMENT VAN VERDEDIGING

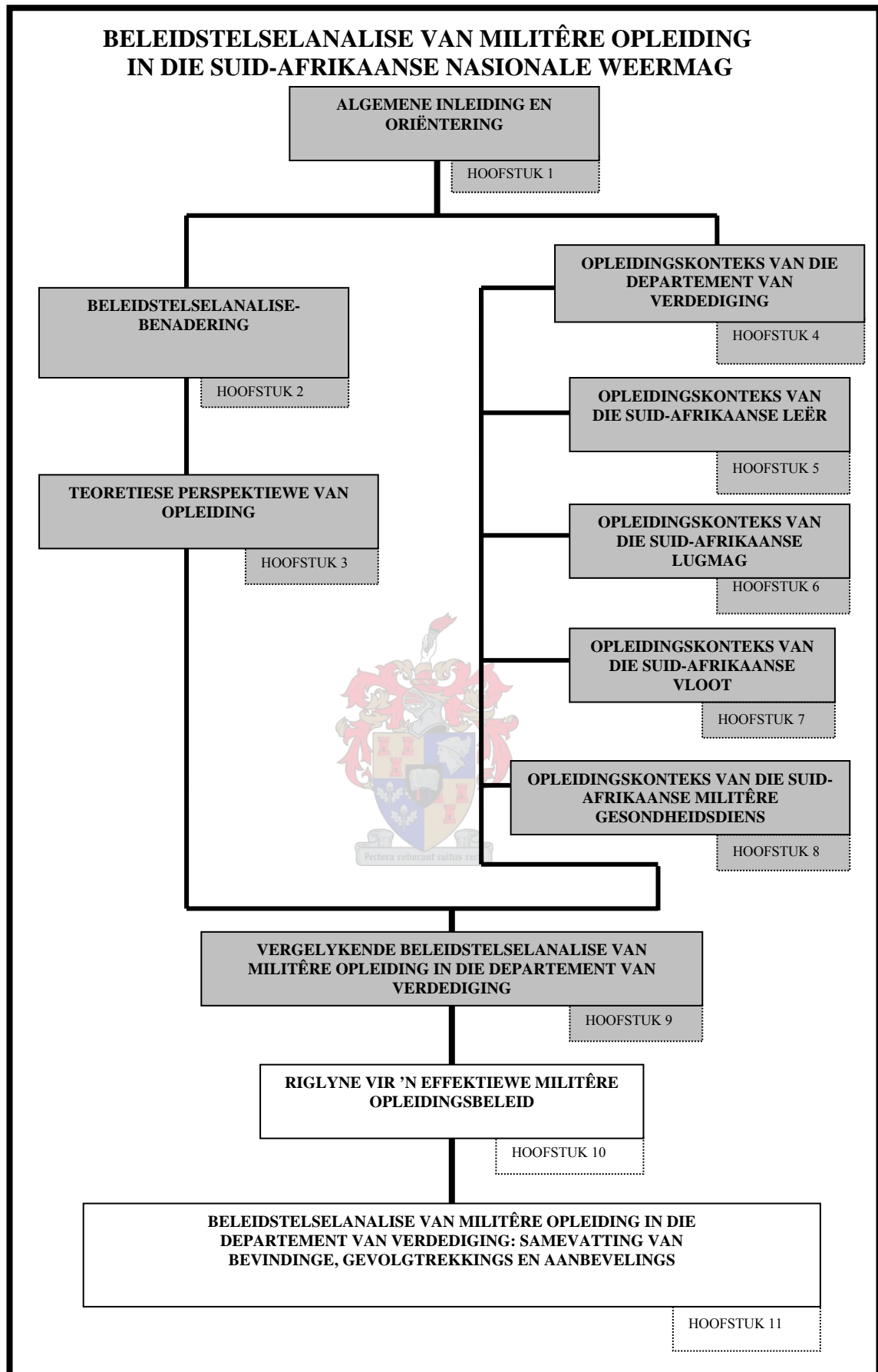
9.1 INLEIDING

In die afgelope vyf hoofstukke is die bestuur van 'n militêre ontwikkelingsopleidingsbeleid in die vier Nasionale Weermagsdele op 'n weermagsdeel-vir-weermagsdeel basis bespreek en in figuur 9.1 word die verloop hiervan skematies voorgestel. Tydens die navorsing is daar op die beleidskonteks en die inhoud van militêre ontwikkelingsopleidingsbeleid in die Leër, Lugmag, Vloot en Militêre Gesondheidsdiens gefokus. Die doel van hierdie hoofstuk is om die beleidstendense ten opsigte van militêre ontwikkelingsopleiding in die betrokke weermagsdele te vergelyk. Hierdie vergelyking word grafies in figuur 9:2 aangebied.

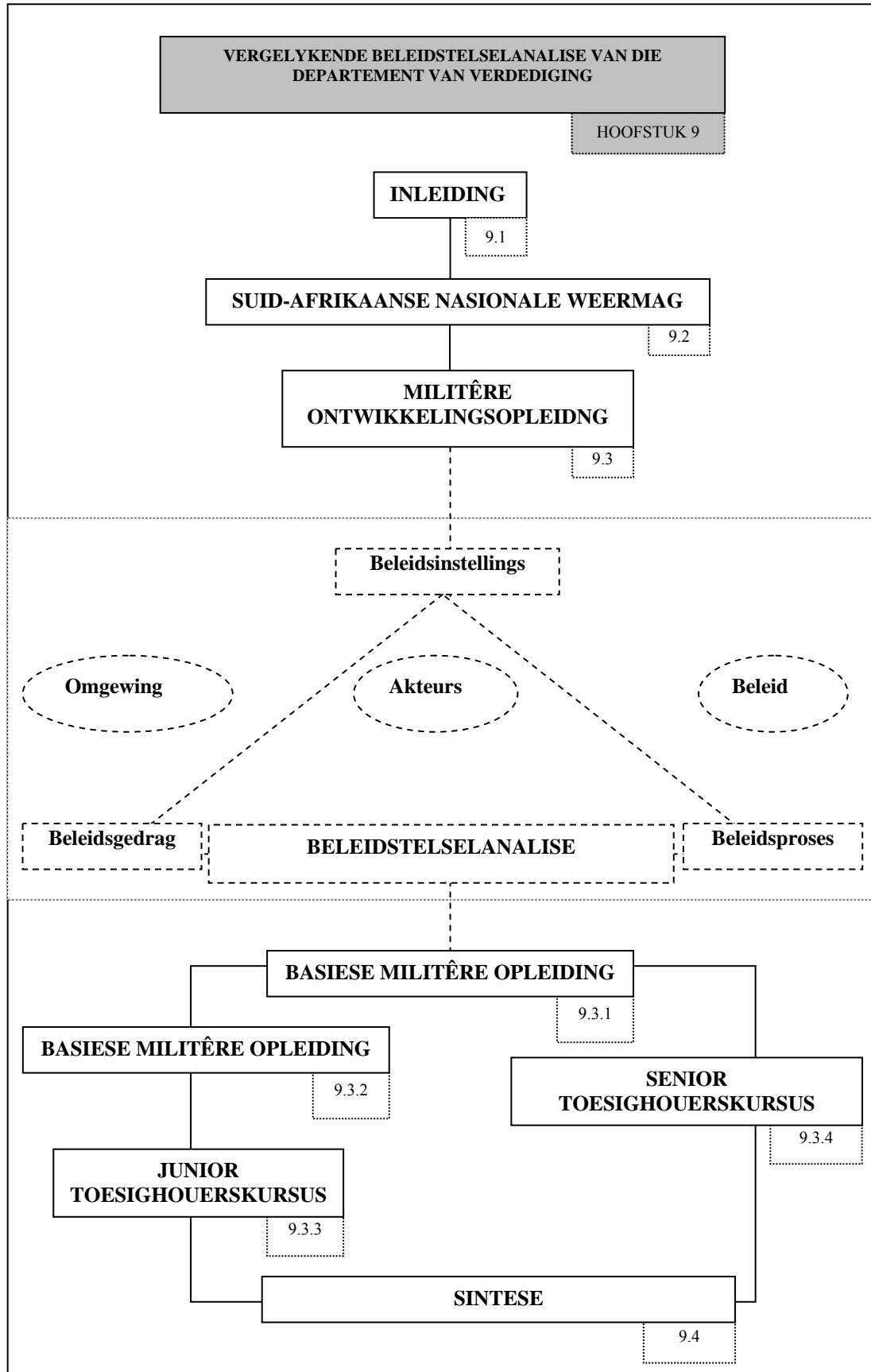
9.2 DIE SUID-AFRIKAANSE NASIONALE WEERMAG

Die Republiek van Suid-Afrika is sedert April 1994 in 'n transformasieproses, soos reeds in paragraaf 4.3.3 uiteengesit. Hierdie transformasieproses het nie net Suid-Afrika as 'n geheel verander nie, maar het ook die Departement van Verdediging as organisasie onherroeplik verander, soos in paragraaf 4.4 gemeld. Suid-Afrika is besig om nie net in pas te kom met globale ekonomiese markte nie, maar is opleidingsgewys ook besig om die wese van opleiding te verander. Die hoë politiese beleidstipes en beleidsvlakke (in tabel 2.2 aangetoon) en die beleidsinstellings en -gedrag (in tabel 2.6 aangetoon) wat die toon aangee ten opsigte van opleidingsbeleid, dwing die Departement van Verdediging, wat 'n lae politieke instelling is in 'n proses van verandering in. Daarom het die Departement van Verdediging die nasionale neiging aanvaar om opleidingsgeleenthede te skep volgens die Witskrif oor die Staatsdiens: Opleiding en Onderrig (soos in paragraaf 4.3.8 vermeld) en die Suid-Afrikaanse Kwalifikasieraamwerk.

Die Nasionale Weermag as oop stelsel is nie net van die omgewing afhanklik vir oorlewing van die omgewing nie, maar terselfdertyd is die omgewing afhanklik van die Nasionale Weermag, soos geïllustreer in figuur 4.5. Daarom is dit noodsaaklik dat



Figuur 9.1: Skematiese uiteensetting van die navorsing



Figuur 9.2: Skematiese oorsig van Hoofstuk 9

die Nasionale Weermag tydens die proses van hulpbronbestuur gehoor sal gee aan die vereistes van stelsel denke, soos deur Cummings en Worly (1997:85) aangetoon (sien figuur 3.3). Indien die Nasionale Weermag gehoor gee aan die vereistes van die stelsel denke, kan lede hulle individuele potensiaal optimaal ontwikkel en nasionale erkenning vir hulle vaardighede kry. Die Nasionale Weermag wat die operasionele gevegsmag van Suid-Afrika uitmaak, moes onomwonde uitvoering verleen aan die opleidingsbeleid soos aanvaar deur die Departement van Verdediging. Die onderoffisier, wat algemeen beskou word as die ruggraat van die Nasionale Weermag, maar tot hede tevrede moes wees met 'n verouderde opleidingsbeleid, behoort die meeste te baat uit hierdie veranderingsproses.

Die Nasionale Weermag gaan verder gebuk onder 'n drasties verminderde militêre begroting en 'n militêre strategie wat op 'n bekostigbare weermag gefokus is. Verder fokus die Nasionale Weermag op die *Department of Defence Human Resources Strategy 2010*, soos in paragraaf 4.6.3 aangedui, waarvolgens daar van die Nasionale Weermag verwag word om 'n jong gevegsmag te onderhou met slegs 'n 20%-langtermyn diensstelsel. Die onderoffisiere maak 'n totaal van 66,24% van die totale sterkte van die Nasionale Weermag uit (sien tabel 4.2 vir 'n volledige opsomming van die samestelling van lede van die Departement van Verdediging). Daarby maak die Weermag nie net jaarliks voorsiening vir 'n intreekomponent van 9 000 nuwe onderoffisiere nie, maar ook vir 'n uitreekomponent van dieselfde grootte in die verskillende ranggroepe. Alhoewel die konsep bevorderingsbeleid sedert 2001 die beskikbaarheid van 'n pos en die suksesvolle voltooiing van die voorgeskrewe funksionele sowel as militêre ontwikkelingskursusse voorskryf, word daar sterk beweeg in die rigting van akademiese, professionele en/of ander gelykstaande kwalifikasies, soos onderhandel in die Kwalifikasieraamwerk as bydraende faktore tot bevordering.

Nieteenstaande al die vereistes soos reeds genoem, is dit die verantwoordelikheid van die Nasionale Weermag om te voldoen aan die 80% politiese en 20% militêre bedreiging wat teen Suid-Afrika bestaan ten einde individue met die nodige kennis, vaardighede en gesindhede toe te rus vir 'n loopbaan buite die weermag. Die Witskrif oor Verdediging verbind die Nasionale Weermag tot die Heropbou- en Ontwikkelingstrategie van die Regering en daarmee saam tot die opheffing van die

samelewing. Siviele beheer oor die Nasionale Weermag vereis dat weermagopleiding in die rigting van 'n wetenskaplike, koste-effektiewe en nodig-om-te-weet-beginsels sal beweeg. Hierdie sosiale, ekonomiese en politiese insette stel nie net eise aan die Nasionale Weermag om te verander nie, maar ondersteun ook die transformasieproses van die weermag in besluitneming en optrede as uitsette tot die Afrika– Renaissance-strategie.

Tesame met die verskillende beleidsdokumente soos reeds genoem in die vorige paragraaf, word die Nasionale Weermag verder verbind tot die konsep van gesamentlike operasies in die uitvoering van toegewysde take en verantwoordelikhede as hoeksteen tot transformasie in die Weermag. Dit is gevolglik van kardinale belang dat hierdie konsepte suksesvol uitgedra word in die daarstelling van geskikte opleidingsgeleenthede ten einde groter doeltreffendheid in die werksplek te bereik.

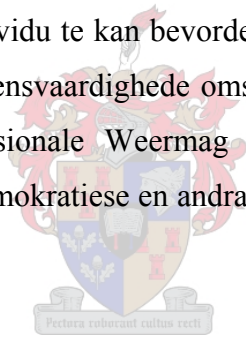
9.3 MILITÊRE ONTWIKKELINGSOPLEIDING

Om hierdie ontwikkeling van militêre ontwikkelingsopleiding in die Nasionale Weermag te professionaliseer, is dit nodig om slegs 'n enkele weermagsdeel te bestudeer, maar uiteindelik sal dit noodsaaklik wees om te weet hoe hierdie weermagsdeel met die ander weermagsdele of die omgewing verband hou (soos in paragraaf 3.3 uiteengesit). Die tematiese benadering soos deur Roth (in Meyer, 1996:29) weergegee (sien ook paragraaf 2.4.3.1), fokus op 'n vergelykende analise binne die militêre opleidingstrategieë van weermagsdele (sien paragraaf 3.6), en die tendense, verskille en ooreenkomste word daarvolgens verklaar.

Militêre Ontwikkelingsopleiding word tans steeds deur elkeen van die vier Nasionale Weermagsdele afsonderlik aangebied. Die opleiding vind gedentraliseerd in die Leër (Leërgimnasium, 3 Suid-Afrikaanse Infanteriebataljon en die Leërgevegskool) en die Lugmag (Lugmagimnasium en die Lugmagkollege) plaas, terwyl die Vloot (SAS SALDANHA) en die Militêre Gesondheidsdiens (Militêre Gesondheidsdienskollege) gesentraliseerde ontwikkelingsopleiding aanbied. Alhoewel die konsep bevorderingsbeleid sedert 2001 voorskryf dat alle onderoffisiere die kursus in Basiese Militêre Opleiding en die Junior en Senior Toesighouerskursusse suksesvol moet aflê vir bevordering tot 'n hoër rang, doen die verskillende Nasionale Weermagsdele

weermagsdeel-unieke of bykomende ontwikkelingsopleiding wat eie is aan elke spesifieke weermagsdeel. Word daar na die hoeveelheid ontwikkelingsopleiding wat in die Departement van Verdediging plaasvind gekyk, kan die aanname gemaak word dat die onderoffisier aan 'n oormaat opleiding blootgestel word. 'n Paradigmaskuif moet egter binne die militêre opleidingstrategie gemaak word (sien paragraaf 3.6), naamlik van 'n kwantitatiewe na 'n kwalitatiewe opleidingsbeleid wat gemik is op 'n gebalanseerde, moderne, bekostigbare tegnologies aanpasbare operasionele mag.

Dit is belangrik dat die strategie van die Nasionale Weermag soos genoem in die vorige paragraaf, as hoofinset sal dien tot ontwikkeling van effektiewe opleidings- en ontwikkelingsprogramme. Die Nasionale Weermag sal moet wegbeweeg van die huidige ortodokse – na 'n meer heterodokse kurrikulumbenadering (soos in tabel 3.3 opgesom), wat die groeiproses van die organisasie sal ondersteun. Ter ondersteuning van hierdie proses moet die Nasionale Weermag as organisasie, ten einde die selfverwesenliking van elke individu te kan bevorder, na 'n leer-organisasie verander wat militêre vaardighede in lewensvaardighede omskep. Hierdie paradigmaterskuif sal die opleidingstelsel in die Nasionale Weermag daarin bystaan om nie net die organisasie nie, maar ook die demokratiese en andragogiese benaderings in die geheel te bevorder.



9.3.1 Basiese Opleiding

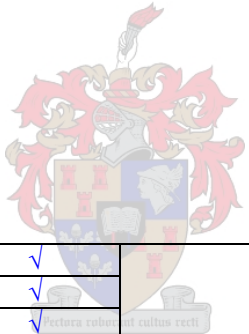
Vanweë die veranderde onderwysstelsel in Suid-Afrika – waarin daar gekonsentreer word op individuele vaardighede en bevoegdhede (soos in paragraaf 3.5 aangedui) – word die Nasionale Weermag genoodsaak om van die vlak van basiese opleiding af vinniger by die veranderde opleidingsproses aan te pas. Basiese Opleiding, as eerste fase in die stelsel van militêre ontwikkelingsopleiding in die Nasionale Weermag, ontwikkel by die leerders die basiese vaardighede waarop alle verdere opleiding in die Weermag kan voortbou. Volgens Cushway (1994:185) is dit egter belangrik om in gedagte te hou dat hierdie proses nie net lank voor basiese opleiding (tydens werwing en keuring) maar ook lank daarna (tydens plasing, induksie en loopbaanbestuur) eers eindig om sodoende optimale werknemersfunksionering in die organisasie te verseker, soos in paragraaf 3.3.1 aangetoon. Dit is vir die Nasionale Weermag belangrik dat

posontledings van alle beskikbare poste as opleidingsprofiel in die organisasie reeds van Basiese Opleiding af suksesvol in opleidingstrategieë geïntegreer word vanweë die spesifieke vereistes wat daar aan 'n Verdedigingsmag gestel word (soos in paragraaf 4.3.11 uiteengesit). Hierdie integrasie van posontledings en opleidingstrategieë van hierdie fase af is nie alleen belangrik om die eise wat die werksomgewing aan die individu stel te bepaal nie, maar ook om die koste-effektiwiteit van opleiding te meet. Koste-effektiwiteit van militêre ontwikkelingsopleiding verseker nie alleen 'n bekostigbare ontwikkelingstelsel nie, maar verseker ook dat die bedrag wat per individu aan opleiding bestee word, sodanige opleiding in geldwaarde omskakel as besparing in uitset binne werksverband (soos in paragraaf 4.3.12 aangetoon).

Basiese Opleiding word in die Leër (by die Leërgimnasuim en 3 Suid-Afrikaanse Infanteriebattaljon), die Lugmag (Lugmagginnasuim), die Vloot (SAS SALDANHA) en die Militêre Gesondheidsdiens (Militêre Gesondheidsdienskollege) voltooi deur alle nuwe rekrute wat tot die spesifieke weermagsdeel toegelaat word. Alhoewel die Leër en die Vloot vir 'n tydperk van twaalf maande, van Vrywillige Militêre Diensrekrute gebruik maak, word die Leër se basiese opleiding in 'n leiersgroep en 'n nie-leiersgroep verdeel. Die Lugmag en die Militêre Gesondheidsdiens maak gebruik van vrywilligers ten opsigte van kort- of medium termyn kontrakte vir spesifieke poste in die weermagsdeel gewerf word. Basiese Opleiding in die verskillende weermagsdele is oorlaai met sowel militêre ontwikkelings- as funksionele opleidingsfilosofieë. Alhoewel die funksionele aspekte per weermagsdeel onderling verskil, is daar in beginsel geen werklike verskille binne die militêre ontwikkelingsopleidingstrategieë nie. Daar bestaan in die meeste gevalle slegs benamingsverskille om dieselfde konsepte in die verskillende weermagsdele te benoem (soos in tabel 9.1 aangetoon).

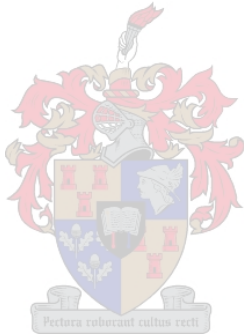
Induksie-opleiding word in elkeen van die onderskeie weermagsdele aangebied, met die enigste verskil dat hierdie opleidingfase in die Lugmag en die Militêre Gesondheidsdiens deel uitmaak van Basiese Opleiding. Individuele opleiding vind in die Leër sowel as in die Vloot plaas. In hierdie tipe opleiding word daar gekonsentreer op Agter-gebied-beskerming of te wel Plaaslike Bewaking, soos dit in die Vloot genoem word. Hierbenewens spesialiseer die Vloot tydens hierdie fase in Vloot-spesifieke vaardighede (**Seemanskap- en Skadebeheer-opleiding**).


Tabel 9.1: Basiese Opleiding as ontwikkelingsvereiste in die Suid-Afrikaanse Nasionale Weermag

	Leër		Lugmag		Vloot	Militêre Gesondheidsdiens	
	Leiersgroep	Nie-leiersgroep	Basiese Opleiding	Oriënterings-opleiding		Basiese Opleiding	Oorbruggings-opleiding
a	b	c	d	e	f	g	h
Korttermyn diensstelsel			√	√		√	√
Vrywillige Militêre Diens	√	√			√		
Tydsduur van kursus	12 Maande	12 Maande			33 Weke		
Koste van kursus per leerder	R4 077,00	R1 989,66					
Aantal kususse per jaar	1	1			1		
Aantal leerders per kursus	300	300			50		
Profiel	Ja	Nee			Nee		
Toelatingsvereiste	Kurrikulum	Kurrikulum			Kurrikulum		
Induksie	√	√			√		
Tydperk van kursus	3 Weke	3 Weke			3 Weke		
Kursusinhoud							
Lewensvaardighede	√	√	√		√	√	√
Kulturele diversiteit	√	√	√		√	√	√
Persoonlike higiëne	√	√	√		√	√	√
Persoonlike finansies	√	√	√		√	√	√
Seksuele oriëntering	√	√	√		√	√	√
Huweliksaangeleenthede	√	√	√		√	√	√
Metodiek van navorsing	√	√	√		√	√	√
Makkerhulp			√	√	√	√	√
Diensvoordele in die Nasionale Weermag	√	√	√	√	√	√	√
Personeelorganisasie van die Nasionale Weermag	√	√	√	√	√	√	√
Diensvoordele	√	√	√	√	√	√	√
Loopbaanaangeleenthede	√	√	√	√	√	√	√

a	b	c	d	e	f	g	h
Militêre dissiplinêre kode	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Algemene aspekte	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Siviele beheer	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Arbeidsverhoudinge	✓	✓	✓	✓		✓	
Gelyke geleentheid	✓	✓	✓	✓	✓		
Basiese Opleiding	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Oriënteringsopleiding							
Militêre Opleiding vir Manskap-							
pe Deel 1							
Oorbruggingsopleiding							
Tydsduur van kursus	5 Weke	13 Weke	14 Weke	2 Weke	15 Weke	13 Weke	4 Weke
Koste van kursus per leerder			R1 665,97	R284,47	R7 485,40		
Aantal kususse per jaar	1	1	3	4	1		
Aantal leerders per kursus	300	300	150		250		
Profiel	Nee	Nee	Nee	Nee	Nee	Nee	Nee
Toelatingsvereiste	Kurrikulum	Kurrikulum	Kurrikulum	Kurrikulum	Kurrikulum	Kurrikulum	Kurrikulum
Kursusinhoud							
Algemene aspekte	✓	✓	✓		✓	✓	✓
Konstitusionele stelsel	✓	✓	✓		✓		
Mynbewustheid	✓	✓	✓				
Sekerheid	✓	✓	✓		✓	✓	✓
Regimentsdienste	✓	✓	✓		✓	✓	
Dragregulasies	✓	✓	✓		✓	✓	✓
Brandbestryding	✓	✓	✓			✓	✓
Organisasie van die Nasionale Weermag	✓	✓	✓		✓	✓	✓
Saluer en eerbewys	✓	✓	✓		✓	✓	✓
Dril	✓		✓	✓	✓	✓	✓
Seremonieel	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Militêre reg	✓	✓	✓		✓	✓	✓
Veldkuns	✓	✓	✓			✓	✓

a	b	c	d	e	f	g	h
Skietkuns	✓	✓	✓		✓	✓	✓
Sein (kommunikasie)	✓	✓			✓	✓	
Higiëne	✓		✓		✓	✓	✓
Maatskaplik	✓				✓		
Menasie-etiek	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Kaartlees	✓	✓				✓	✓
Wagte en skildwagte	✓	✓			✓	✓	✓
Hulpverlening ten opsigte van Vredesoperasies						✓	✓
Basiese medies						✓	
Natuurlike rampe						✓	✓
Omgewingsrampe						✓	✓
Mensgemaakte rampe						✓	✓
Chemiese oorlogvoering						✓	✓
Skepe					✓		
Algemene skeepsterme					✓		
Gedragkode					✓		
Vlootgebruike en tradisies					✓		
Internasionale reg op gewapende konflik					✓	✓	
Organisasie van die Vloot					✓		
Liggaamlike opleiding	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Evaluering	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Prakties	80%	60%	60%	60%		<i>Slaag/Druip</i>	60%
Teoreties	60%	60%	60%	60%	60%	60%	60%
Individuele Opleiding	✓	✓					
Tydsduur van kursus	13 Weke	13 Weke					
Inhoud van kursus							
Pelotonwapens	✓	✓	✓	✓			
Gevegsdril	✓	✓					
Algemene Vakke	✓	✓					

a	b	c	d	e	f	g	h	
Veldkuns	✓	✓						
Kaartlees	✓	✓				✓		
Skiet	✓	✓						
Liggaamlike opleiding	✓	✓						
Opleidingsveiligheid	✓							
Operasionele veiligheid					✓			
Seemanskap-opleiding					✓			
Logistieke ondersteuning					✓			
Bootwerk					✓			
Loodskuns en leiding					✓			
Touwerk					✓			
Skeepsonderhoud					✓			
Takelwerk					✓			
Ankers en kabels					✓			
Evaluering					✓			
Teoreties					✓			
Skadebeheer-opleiding					✓			
Atoom-, biologiese en chemiese organisasie					✓			
Maritieme brandbestryding					✓			
Skadebeheer					✓			
See-oorlewing					✓			
Maritieme eerstehulp					✓			
Atoom- en biologiese verdediging					✓			
Beroepsgesondheid en -veiligheid					✓			
Evaluering					✓			
Prakties					✓			
Teoreties					✓			

a	b	c	d	e	f	g	h
Metodiek	✓						
Tydsduur van kursus	8 Weke						
Kursusinhoud							
Metodiek van opleiding	✓						
Leerhulpmiddels	✓						
Media van instruksie	✓						
Opleidingsbeplanning	✓						
Opleidingsevaluering	✓						
Agter-gebied-beskerming		✓					
Tydsduur van kursus		3 Weke					
Aantal kursusse per jaar		1					
Aantal leerders per kursus		300					
Profiel		Kurrikulum					
Toelatingsvereiste							
Algemene aspekte		✓					
Revolusionêre oorlogvoering		✓					
Voet- en mobiele patrollies		✓					
Oproerbeheer		✓					
Padblokkades		✓			✓		
Kordonne en soektogte		✓			✓		
Observasieposte		✓			✓		
Evaluering		✓					

9.3.2 Leierskapsprogram


Sodra Basiese Opleiding suksesvol afgehandel is, wat inskakeling by die Nasionale Weermag vergemaklik, word daar verder voorkeur verleen aan die opleiding van spesifieke vaardighede ten einde individue met hulle dagtaak vertrouwd te maak (soos in paragraaf 3.3.3 aangetoon). Die 21ste eeu vereis van die Nasionale Weermag om, alhoewel dit belangrik is om voorbereiding te tref om die soewereiniteit van Suid-Afrika te beskerm, moet individue hulle daarop voorberei om nie net leierskapsrolle in die weermag te beklee nie, maar ook om daardie vaardighede na die openbare sektor te kan oordra.

Leierskapsontwikkeling kan aanvaar word as 'n hoëwaardemaatstaf (soos in paragraaf 3.5.3.2 aangetoon) waarin die operasionele gereedheid van die weermag sal verhoog indien die Nasionale Weermag prestasiegapings wat daar tussen werknemers in spesifieke poste bestaan, verklein. Leierskapsopleiding word amptelik in die Leër gedoen met behulp van die twaalf maande leierskaderopleiding by die Leërgimnasium, terwyl die Vloot 'n drie weke leierskapsprogram op 'n vrywillige basis uitvoer. Word leierskapsbeoefening bestudeer in die lig van 'n operasionele mag waarin die junior leier in die laaste instansie die strategie van die Nasionale Weermag in operasionele situasies uitvoer, word leierskapsopleiding afgeskeep. Die vaardigheid van hoe om 'n opdrag wat ook lewensgevaarlik kan wees van hoër gesag te ontvang, aan ondergeskiktes oor te dra, terugvoering van ondergeskiktes te ontvang en dan weer aan hoër gesag terugvoer te gee, is van kardinale belang in 'n burokratiese stelsel soos 'n militêre mag. Uit figuur 9.2 is dit duidelik dat die Vloot die enigste weermagsdeel is wat leierskapsopleiding per kurrikulum uitvoer, maar daar moet in gedagte gehou word dat militêre opleiding vir die leierskorps van die Leër as leierskapsfilosofie, oor 'n tydperk uitgevoer word.

9.3.3 Junior Toesighouerskursus

Die Junior Toesighouerskursus is die eerste amptelike ontwikkelingskursus waaraan die individu in die Nasionale Weermag hom-/haarself voorberei om al hoe onafhankliker diens te lewer (soos in paragraaf 3.3.3 uiteengesit). Daar word van hierdie tydstop af van die volwasseneleerders verwag om verantwoordelikheid te

Tabel 9.2: Leierskapsprogram as ontwikkelingsvereiste in die Suid-Afrikaanse Nasionale Weermag

	Leër		Lugmag		Vloot	Militêre Gesondheidsdiens	
	Leiersgroep	Nie-leiersgroep	Basiese Opleiding	Oriënterings-opleiding		Basiese Opleiding	Oorbruggings-opleiding
a	b	c	d	e	f	g	h
Leierskapsprogram					√		
Tydsduur van kursus					3 Weke		
Koste van kursus per leerder					R4 435,00		
Aantal kursusse per jaar					2		
Aantal leerders per kursus					48		
Profiel					Nee		
Toelatingsvereistes					Kurrikulum		
Kursusinhoud							
Militêre omgewing					√		
Organisasie Suid-Afrikaanse Vloot					√		
Militêre sosiale kultuur					√		
Paradewerk					√		
Reg op internasionale konflik					√		
Handwapens 9mm					√		
Leierskap					√		
Transformasionele leierskap					√		
Letra-baan					√		
Algemeen					√		
Lewensvaardighede					√		
Liggaamlike opleiding					√		


aanvaar ooreenkomstig sy/haar eie persoonlike behoeftes of doelstellings (soos in figuur 3.4 aangetoon).

Soos Basiese Opleiding in die Nasionale Weermag, vind Junior Toesighouersopleiding in weermagsdeelverband (die Leërgimnasium, die Leër Gevegsopleidingsentrum, die Lugmagkollege, SAS SALDANHA en die Militêre Gesondheidsdienskollege) plaas. Hierdie opleiding behels by uitstek dieselfde onderwerpe, behalwe waar die Leër regimentele opleiding aanvullend tot die Junior Toesighouerskursus doen. In beginsel is daar min tot geen vakke wat van die oorspronklike Onderoffisiersvormingskursusse verskil. Hierdie kursusse kan egter as 'n interimmaatreël beskou word ten einde die transformasieproses in die Leër te fasiliteer (soos in figuur 9.3 uiteengesit).


Afgesien van die leierskorps van die Leër en die vrywilligers in die Vloot wat die uitdaging aanvaar het om die Leierskapprogram te volg, is die Junior Toesighouerskursus die eerste fase van kennismaking van die onderoffisier in die Nasionale Weermag met leierskapontwikkeling. Word die verskillende Kurrikulums van die Junior Toesighouerskursusse van die onderskeie weermagsdeelnkursusse bestudeer, is daar, afgesien van daardie aspekte wat weermagsdele-spesifiek is, slegs by uitsondering uitkomst wat verskil. Die Regimentele Onderoffisierskursus, soos die toelatingsvereistes dit vandag nog omskryf, is ontwikkel vir die nasionale dienspligtiges (nasionale diensplig is reeds aan die einde van 1994 afgeskaf). Die nasionale dienspligtiges, as leerders, is vervang met die nie-leiersgroep in die Leër. Daar moet egter in gedagte gehou word dat hierdie kursus nie aan die nie-leiersgroep erkenning verleen indien hulle op grond van langtermynkontrakte as onderoffisiere in die Leër aangestel word nie. Indien spesifieke nie-leiersgroeplede tot die langtermynkontrakstelsel toegelaat word, moet hulle die onderoffisiersvorming- en die Junior Onderoffisiersontwikkelingskursusse voltooi. Verder, terwyl die status gou gehandhaaf is, het die Lugmag die Junior Onderoffisierskursus en die Junior Toesighouerskursus saamgevoeg om sodoende te voldoen aan 'n konsepbevoororderingsbeleid vir die Nasionale Weermag. Hierdie bostaande verskillende ontwikkelingsbeleidsrigtings is 'n voorbeeld van die chaos waarin ontwikkelingsopleiding van onderoffisiere in die Nasionale Weermag sigself bevind.

Tabel 9.3: Junior Toesighouersopleiding as ontwikkelingsvereiste in die Suid-Afrikaanse Nasionale Weermag

	Leër		Lugmag		Vloot	Militêre Gesondheidsdiens	
	Leiersgroep	Nie-Leiersgroep	Basiese Opleiding	Oriënterings-opleiding		Basiese Opleiding	Oorbruggings-opleiding
a	b	c	d	e	f	g	h
Onderoffisiersvorming (Leiersgroep)	✓	✓		✓	✓		✓
Junior Onderoffisiers-ontwikkeling (Nie-leiersgroep)							
Junior Toesighouerskursus							
Militêre Opleiding vir Manskappe Deel 2							
Tydsduur van kursus	8 Weke	8 Weke	7 Weke		9 Weke	6 Weke	
Koste van kursus per leerder	R1 951,53	R1 951,53	R15 134,08		R10 521,15		
Aantal kursusse per jaar	1	5	10		3		
Aantal leerders per kursus	200	100	40		48	35	
Profiel	Nee	Nee	Nee		Nee	Nee	
Toelatingsvereiste	Kurrikulum	Kurrikulum	Kurrikulum		Kurrikulum	Kurrikulum	
Kursusinhoud							
Militêre leierskap	✓	✓	✓		✓	✓	
Operatiewe leierskap			✓				
Transformasionele leierskap					✓		
Laevlakbevel en -bestuur							✓
Junior onderoffisier gedragkode			✓				✓
Organisasie			✓				✓
Lugoperasies			✓				
Kommunikasie	✓	✓	✓		✓	✓	
Verbale kommunikasie	✓	✓	✓		✓	✓	
Nieverbale kommunikasie	✓	✓	✓		✓	✓	

a	b	c	d	e	f	g	h
Vereistes vir militêre skryfwyse	✓	✓	✓		✓	✓	
Formele brief	✓	✓					
Halfamptelike brief	✓	✓					
Memorandum	✓	✓	✓		✓		
Roetinebrief	✓	✓	✓		✓	✓	
Verklaring	✓	✓				✓	
Uitnodiging en antwoord	✓	✓			✓		
Seinberigte	✓	✓	✓		✓		
Agendas en notules			✓		✓		
Oorlogvoering	✓	✓					
Totale oorlogvoering	✓	✓					
Beperkte oorlogvoering	✓	✓					
Revolusionêre oorlogvoering	✓	✓					
Gevegshantering vir mediese bataljons						✓	
Teen-Inligting						✓	
Hulpverlening tydens vredes-operasies						✓	
Geneefse konvensie					✓	✓	
Natuurlike rampe	✓	✓				✓	
Omgewingsrampe	✓	✓				✓	
Mensgemaakte rampe	✓	✓				✓	
Nasionale sekerheidsmaatreëls	✓	✓					
Seine						✓	
Kaartlees						✓	
Algemene aspekte	✓	✓					
Algemene personeel aangeleenthede	✓	✓					
Arbeidsverhoudinge	✓	✓			✓		
Produktiwiteit					✓		
Gelyke geleenthede	✓	✓					
Militêre norme	✓	✓					

a	b	c	d	e	f	g	h
Leërkultuur en -tradisies	✓	✓					
Sosiale kultuur	✓	✓			✓		
Operasionele sekerheid	✓	✓					
Siviele opleiding			✓		✓		
Kulturele diversiteit			✓		✓		
Groepsvorming			✓				
Militêre aspekte	✓	✓			✓		
Militêre reg	✓	✓	✓		✓	✓	
Regimentsdienste	✓	✓	✓		✓	✓	
Dril			✓		✓		
Seremonieel					✓		
Skiet					✓	✓	
Sekerheid							
Oorlewing					✓		
Liggaamlike opleiding					✓		
Evaluering			✓		✓		
Teoreties			60%		60%	60%	
Regimente Onderoffisiers-kursus							
Tydsduur van kursus	5 weke						
Koste van kursus per leerder	R1 247,86						
Aantal kursusse per jaar	64						
Aantal leerders per kursus	2						
Profiel	Nee						
Toelatingsvereiste	Kurrikulum						
Kursusinhoud							
Afdelingsdril	✓						
Wagte en skildwagte	✓						
Regimentsdienste	✓						
Eenheidswagstelsels	✓						
Eenheidsnoodplan	✓						

a	b	c	d	e	f	g	h
Branddril	✓						
Militêre skryfwyse	✓						
Vereistes vir militêre skryfwyse	✓						
Verbale kommunikasie	✓						
Nieverbale kommunikasie	✓						
Memorandum	✓						
Roetinebrief	✓						
Verklarings	✓						
Appelregister	✓						
Sekerheid	✓						
Militêre reg	✓						
Voorraadverkenning	✓						
Godsdienstweerbearheid	✓						
Leierskap	✓						
Formele leierskap	✓						
Outokratiese leierskap	✓						
Demokratiese leierskap	✓						
Lostoom leierskap	✓						
Laevlakbevel en beheer	✓						
Organisasie Nasionale Weermag	✓						
Menasie-etiket	✓						
Dragregulasies	✓						
Letra-baan	✓						
Onderoffisier, troep, senior onderoffisier en offisiervershoudinge	✓						
Liggaamlike opleiding	✓						
Evaluering	✓						
Prakties	60%						
Teoreties	60%						


9.3.4 Senior Toesighouerskursus

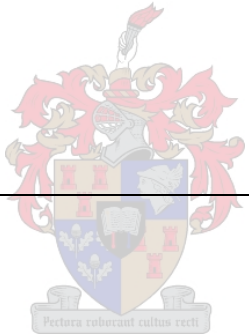
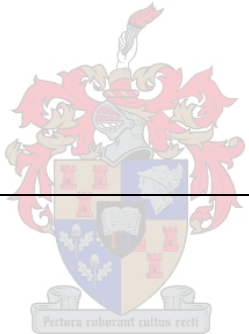
Die Senior Toesighouerskursus, as die finale substelsel van militêre ontwikkelingsopleiding in die Nasionale Weermag ontwikkel spesialisvaardighede, waarin menslikehulpbroninstandhouding (soos in paragraaf 3.3.2 bespreek) belangrik is, aangesien lede van die weermag hulle lewens in sekere omstandighede op die spel plaas ten einde die soewereiniteit van Suid-Afrika te beskerm. Die onderoffisier as die ruggraat van die Nasionale Weermag en belangrikste komponent van die werklike operasionele deelname in oorlogvoering word gelei en opgelei deur gespesialiseerde senior toesighouers. Volgens Schoderbek (1990:385) is dit juis om hierdie rede belangrik dat elkeen wat betrokke is ontwikkelingsopleiding, sal onthou dat opvoeding, as gevolg van die spesialisvaardighede wat senior toesighouers tesame met tegnologiese vooruitgang, tot aan die einde van elkeen se lewe moet plaasvind.


Soos die junior toesighouerskursus in die Nasionale Weermag, vind senior toesighouersopleiding in weermagsdeelverband (die Leërgimnasium, die Leër Gevegsopleidingsentrum, die Lugmagkollege, SAS SALDANHA en die Militêre Gesondheidsdienskollege) plaas. Hierdie opleiding hou by uitstek by dieselfde onderwerpe, behalwe waar die Leër Senior Regimentele en Opsdienste-kursusse tot die Senior Toesighouerskursus toevoeg, en wat in beginsel min tot geen verskil toon ten opsigte van vakke in die oorspronklike Adjutant-Offisiersontwikkelingskursus nie. Alhoewel die Senior Opsdienste-kursus uit 'n operasionele fase bestaan, word die kursus gesien as 'n Leër-militêr-spesifieke kursus en nie as algemene militêre ontwikkelingsopleiding nie. Die teoretiese deel van die kursusse kan egter beskou word as 'n interimmaatreël ten einde die transformasieproses in die Leër te fasiliteer. In ooreenstemming hiermee voorsien die Militêre Gesondheidsdiens 'n Senior Onderoffisiërskursus wat in wese as dieselfde leergeleentheid as die Adjutant-Offisiërskursus beskou word (sien figuur 9.4).

In hierdie ontwikkelingsfase van senior toesighouers en adjudant-offisiere, word die meeste verskille ten opsigte van verskillende ontwikkelingsbeleidsrigtings aangetref, alhoewel die vakke wat aangebied word, grootliks ooreenstem tussen die verskillende weermagsdeelkursusse. Dit is dan ook hier duidelik dat die ontwikkelingsopleiding

Tabel 9.4: Senior Toesighouersopleiding as ontwikkelingsvereiste in die Suid-Afrikaanse Nasionale Weermag

	Leër		Lugmag		Vloot	Militêre Gesondheidsdiens	
	Leiersgroep	Nie-leiersgroep	Basiese Opleiding	Oriënterings-opleiding		Basiese Opleiding	Oorbruggings-opleiding
a	b	c	d	e	f	g	h
Senior Onderoffisier Regimenelele Dienste Senior Onderoffisiersontwik-keling	✓						
Tydsduur van kursus	Een Jaar						
Koste van kursus per leerder							
3 Suid-Afrikaanse Infanterie-bataljon		R2 395,10					
Suid-Afrikaanse Leërgevegskool	R897,15						
Aantal kursusse per jaar	3						
Aantal leerders per kursus	40						
Profiel	Nee						
Toelatingsvereiste	Kurrikulum						
Kursusinhoud							
Algemeen	✓						
Siviele beheer	✓						
Demokrasie	✓						
Militêre reg	✓						
Dissipline	✓						
Finansiële bestuur	✓						
Formele aangeleenthede	✓						
Regimente le dienste	✓						
Pelotondril	✓						
Kompaniedril	✓						
Wagte en skildwagte	✓						
Militêre begrafnisse	✓						

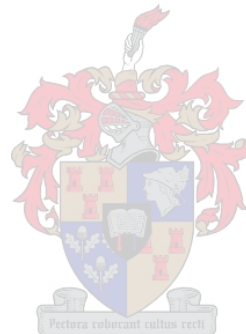
a	b	c	d	e	f	g	h
Seremoniële eerbewys	✓						
Treestokdril	✓						
Metodiek van opleiding	✓						
Leerhulpmiddels	✓						
Media vaninstruksie	✓						
Opleidingsbeplanning	✓						
Opleidingsevaluering	✓						
Basisse	✓						
Gesamentlike operasies	✓						
Logistiek	✓						
Seine	✓						
Eschelon-voertuie	✓						
Eschelons	✓						
Evaluering							
Teoreties	60%						
Senior Onderoffisier Opsdienste	✓						
Tydperk van kursus	13 Weke						
Koste van kursus per leerder							
3 Suid-Afrikaanse Infanterie-bataljon	R1 620,73						
Suid-Afrikaanse Leërgevegskool	R897.15						
Aantal kursusse per jaar	3						
Aantal leerders per kursus	40						
Profiel	Nee						
Toelatingsvereiste	Kurrikulum						
Kursusinhoud							
Organisasie Nasionale Weermag	✓						
Pantser	✓						
Infanterie	✓						

a	b	c	d	e	f	g	h
Suid-Afrikaanse Artillerie	✓						
Suid-Afrikaanse Lugverdediging	✓						
Seinkorps	✓						
Genie gevegshantering	✓						
Inligting	✓						
Inligtingsregiment	✓						
Administrasie en logistiek	✓						
Eschelon-bevel	✓						
Spesiale eschelon-voertuie	✓						
Veldkuns	✓						
Eschelonstelsels en -prosedures	✓						
Bewegings	✓						
Algemene stafwerk	✓						
Operasionele beplanning	✓						
Beplanningsdata	✓						
Bevel en beheer	✓						
Chemiese en biologiese oorlogvoering	✓						
Integrasie van dienslewering	✓						
Grond / lugsamewerking	✓						
Konvensionele landgevegte	✓						
Evaluering							
Teoreties							

a	b	c	d	e	f		g	h
Adjutant-Offisiersontwikkeling Senior Toesighouerskursus Militêre Opleiding vir Manskappe Deel 3 Senior Onderoffisiersontwikkelingskursus	✓		✓		✓		✓	
			Individuele fase	Residensiële fase	Module A	Module C	Senior Onderoffisiersontwikkeling	Adjutant-Offisiersontwikkeling
Tydsduur van kursus			6 Maande		3 Weke	8 Weke	6 Weke	8 Weke
Koste van kursus per leerder	R 4 160,00		R 945,33	R11 760, 95	R2 635,87	R 7 731,11		
Aantal kursusse per jaar	4		1		3	3		
Aantal leerders per kursus	50		40	40	24	24	35	35
Profiel	Nee		Nee	Nee	Nee	Nee	Nee	Nee
Toelatingsvereiste	Kurrikulum		Kurrikulum	Kurrikulum	Kurrikulum	Kurrikulum	Kurrikulum	Kurrikulum
Kursusinhoud								
Kommunikasie	✓		✓		✓		✓	✓
Verbale kommunikasie	✓		✓		✓		✓	✓
Nieverbale kommunikasie	✓		✓		✓		✓	✓
Vereistes vir militêre skryfwyse	✓		✓		✓		✓	✓
Formele brief	✓		✓		✓		✓	✓
Halfamptelike brief	✓				✓		✓	
Memorandum	✓				✓		✓	
Roetinebrief	✓		✓		✓		✓	
Verklaring	✓							
Uitnodiging en antwoord	✓				✓			
Seinberigte	✓		✓		✓		✓	
Voorleggings	✓							
Orders	✓							

a	b	c	d	e	f	g	h
Agenda en notules	✓		✓		✓	✓	
Staande werksprosedures	✓						
Stafgeskrif	✓		✓				✓
Toesighouding	✓					✓	✓
Operasionele leierskap							✓
Militêre leierskap					✓	✓	
Transformasionele leierskap					✓		
Regimente te dienste	✓						
Militêre reg	✓						
Aanklaer	✓						
Internasionale reg op gewapende konflik					✓		
Maritieme reg					✓		
Brandbestryding	✓						
Algemene aspekte	✓				✓		
Oorlogvoering					✓		
Gevegshantering vir Mediese Bataljons							✓
Militêre en sosiale waardestelsel							✓
Rol van die Adjudant-Offisier							✓
Verhouding tussen offisier en onderoffisier						✓	
Doel en doelwitte van die Nasionale Weermag en afdelings van die diens							
Hulpverlening tydens Vredesoperasies						✓	
Lugoperasies							
Metodiek van opleiding						✓	
Leerhulpmiddels						✓	
Media van instruksie						✓	
Opleidingsbeplanning						✓	

a	b	c	d	e	f		g	h
Opleidingsevaluering							√	
Skiet							√	
Dril								
Evaluering					√	√	√	√
Teoreties	60%				60%	60%	60%	60%

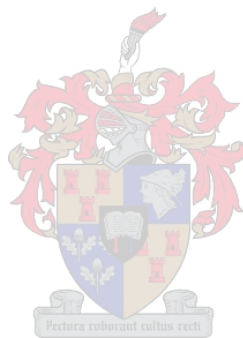


wat in die Leër en die Militêre Gesondheidsdiens op adjudant-offisiervlak plaasvind, geensins verskil van ontwikkelingsopleiding wat in die Lugmag en Vloot reeds op vlugtersant- en eerste bootsmanvlak plaasvind nie. Daar is egter 'n duidelike leemte in die ontwikkeling van die adjudant-offisiere, veral wanneer hierdie lede toetree tot die rangvlakke van adjudant-offisier Vlak 1 tot 4.

9.4 SINTESE

Die Nasionale Weermag onderhou tans drie opleidingseenhede (Leërgimnasium, 3 Suid-Afrikaanse Infanteriebataljon en SAS SALDANHA) en vier verskillende opleidingsinstansies in vier verskillende opleidingseenhede (Leër Gevegsopleidingsentrum, Lugmag en Militêre Gesondheidsdienskollege, en Lugmaggimnasium). Dit is om uitvoering te gee aan die militêre ontwikkelingsopleidingsbeleid vir onderoffisiere wat volgens Projekte NERVA en ALBATROS veronderstel is om dieselfde uitkomst te lewer. Vir hierdie weermagsdeelgesentraliseerde militêre ontwikkelingsopleidingsbeleid bestaan daar geen profiel waarvolgens opleiding plaasvind nie, behalwe die kurrikulum wat verouderd en uit pas is met die Nasionale Weermag se strategieë. Daar word verder swak statistiek deur die weermagsdeelgesentreerde opleidingsbeleid bygehou ten opsigte van watter bevolkingsgroepe opgelei word. Daar bestaan ook geen gemeenskaplike formaat waarvolgens die werklike koste van militêre ontwikkelingsopleiding bereken kan word nie. Die gevolg hiervan is dat daar nie minder as nie sewe verskillende opleidingsfilosofieë bestaan. Dit is in 'n Nasionale Weermag wat funksioneer vanuit 'n enkel-mag met 'n gesamentlike operasionele konsep as militêre strategie. 'n Nasionale Weermag met 'n nasionale identiteit binne 'n steeds krimpende militêre begroting kan dit nie langer regverdig om 'n weermagsdeeloopleidingsfilosofie te handhaaf wat 'n unieke identiteit ondersteun nie. Dit is dus belangrik dat die Nasionale Weermag 'n paradigmaskuif sal maak ten einde aan die holistiese vereistes van lewenslange leer (**lifelong learning**) en hoë-waardemaatstawwe te voldoen. Sonder hierdie kenmerke van 'n opleidingstrategie vir die 21ste eeu kan die Nasionale Weermag nie as 'n gebalanseerde, moderne, bekostigbare en tegnologies aanpasbare militêre mag beskou word nie.

In Hoofstuk tien word daar konsepriglyne vir 'n effektiewe nuwe militêre opleidingsbeleidstelsel uiteengesit.



HOOFSTUK 10

RIGLYNE VIR 'N EFFEKTIEWE MILITÊRE OPLEIDINGSBELEIDSTELSEL

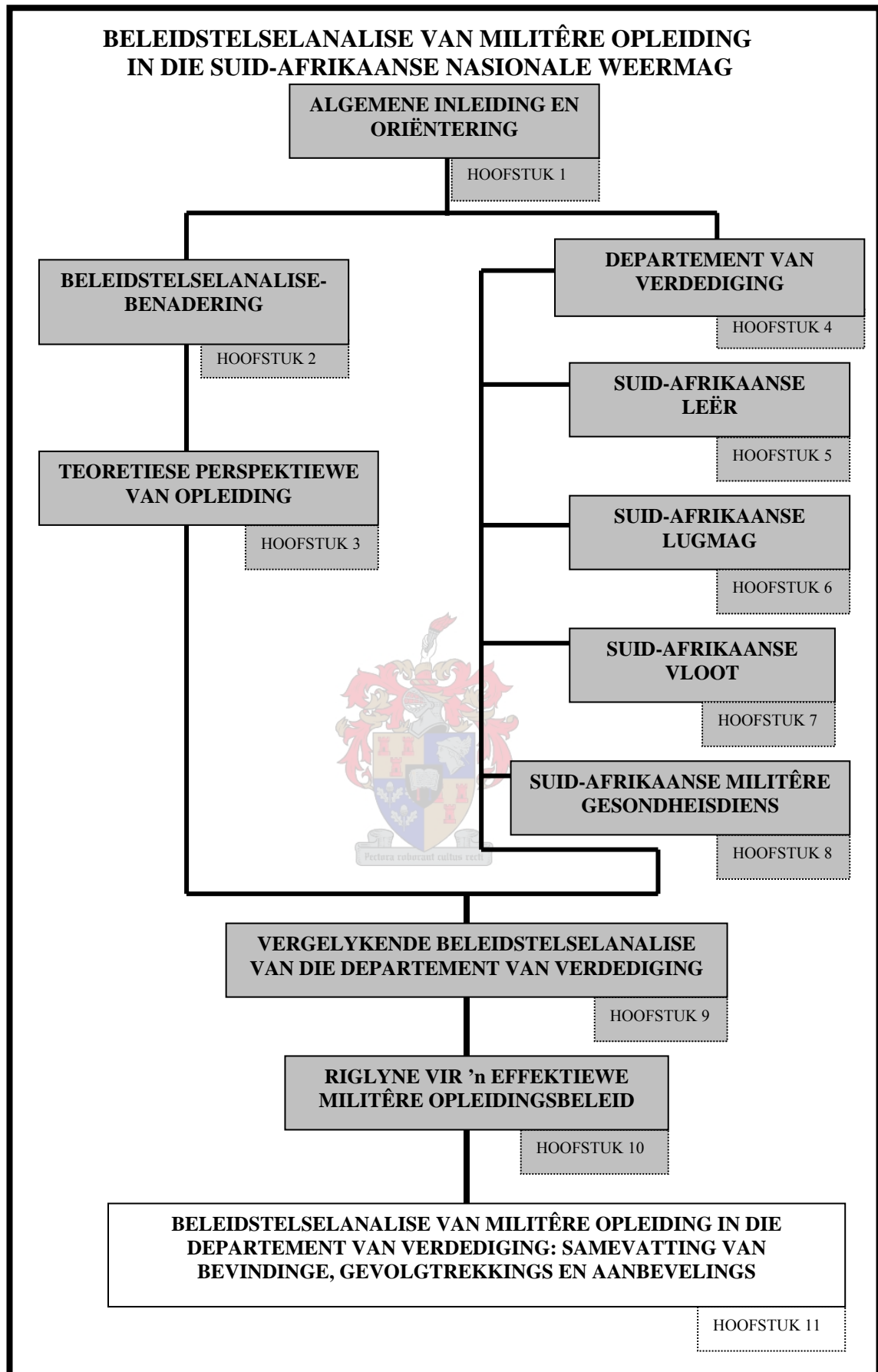
10.1 INLEIDING

Die vorige hoofstuk verskaf op 'n vergelykende basis 'n oorsig oor die tendense en beleidskenmerke van militêre ontwikkelingsopleiding in die Nasionale Weermag, soos in figuur 10.1 skematies voorgestel. Hierdie is bewys dat daar algemene en spesifieke beleids-kwessies is wat implikasies het vir die bestuur van 'n ontwikkelingsopleidingsbeleid in die Nasionale Weermag. Hierdie hoofstuk het nou ten doel om riglyne te formuleer vir 'n effektiewe ontwikkelingsopleidingsbeleidstelsel. Dit is geensins 'n poging om 'n omvattende bestuursmodel te ontwikkel nie, aangesien elke weermagsdeel sy eie unieke omstandighede het waarbinne dit moet funksioneer. Die riglyne wat in hierdie hoofstuk geformuleer gaan word, is gebaseer op die vergelykende lesse uit die gevallenavorsing asook uit die normatiewe literatuuroorsig. Figuur 10.2 bied 'n skematiese oorsig oor Hoofstuk 10.

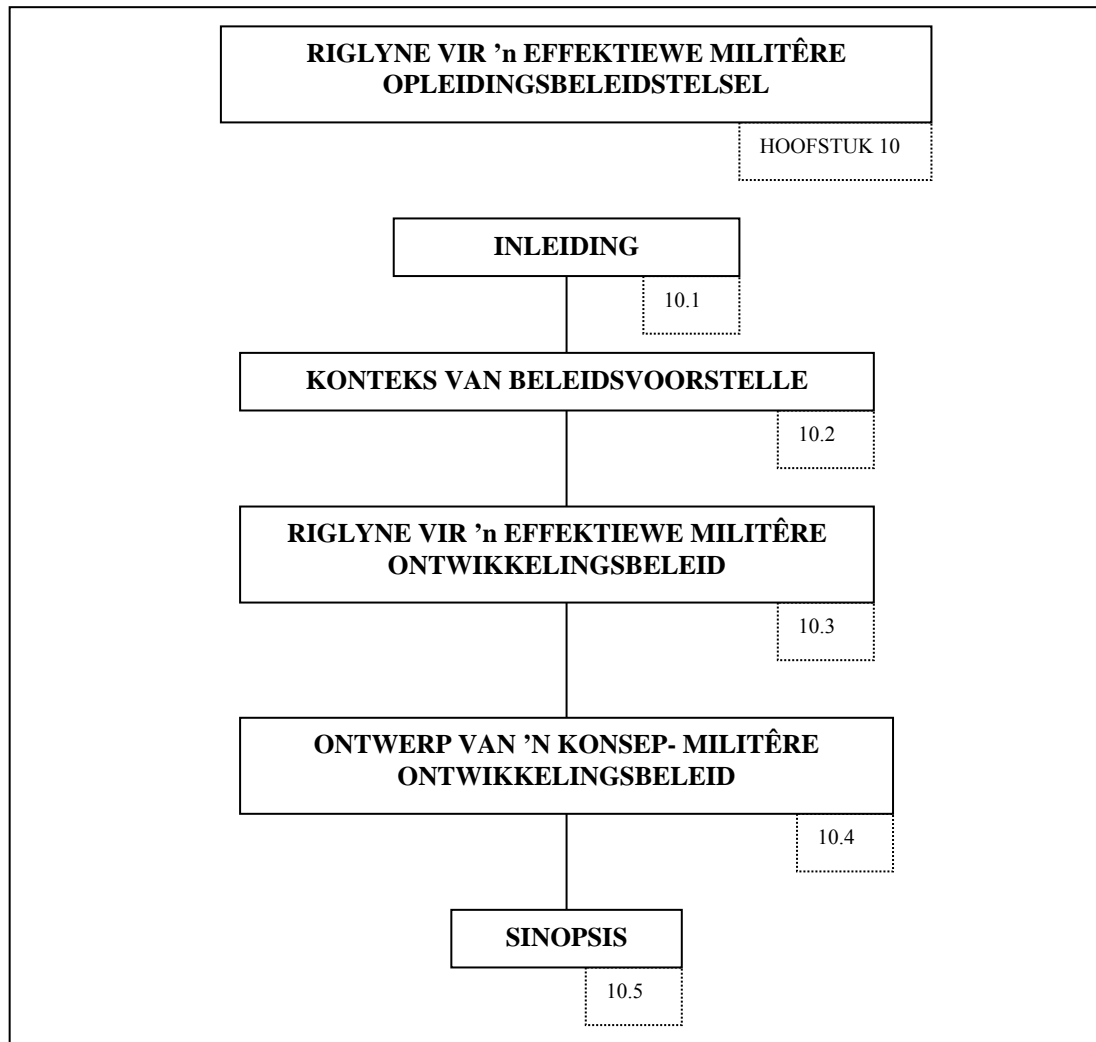
10.2 DIE KONTEKS VAN DIE BELEIDSVOORSTELLE

Die navorsing het herhaaldelik daarop gewys dat militêre ontwikkelingsbeleid nie in isolasie van die weermagsdele geformuleer kan word nie. Nasionale en internasionale samewerking is bevorderlik vir die Nasionale Weermag, aangesien die Weermag uit dié vergelykende ervarings en geleenthede kan put. Vergelykende ervarings elders behoort egter binne die konteks van plaaslike operasionele omstandighede geïnternaliseer te word.

Dit is duidelik dat spanning kan ontstaan tussen die weermagsdele en internasionale tendense oor spesifieke beleidskwessies. Dit is egter gevaarlik om te aanvaar dat weermagsdele in alle omstandighede spesifiek en uniek is, of selfs dat hierdie persepsies op feitelike inligting gebaseer is. Persepsies is dikwels op 'n stel



Figuur 10.1: Skematiese uiteensetting van die navorsing



Figuur 10.2: Skematiese oorsig van Hoofstuk 10

ongedefinieerde waardes en houdings van mense jeens 'n spesifieke beleidskwessie gebaseer. Ondanks hierdie kritiek bly die weermagsdeelpersepsie 'n belangrike faktor wat ontwikkelingsopleidingsbeleid beïnvloed. Daarteenoor is internasionale beleidstendense ook nie eenvormig nie en kan daar ook verskillende internasionale tendense oor 'n beleidskwessie ontwikkel.

Wanneer die A- en B-hipoteses van hierdie navorsing weer oorweeg word, bestaan die vraag steeds hoe om hierdie tekortkomings in die stelsel te versoen met weermagsdeelpersepsies, en nasionale, kontinentale, en internasionale tendense.

10.3 RIGLYNE VIR DIE ONTWERP VAN 'N EFFEKTIEWE MILITÊRE ONTWIKKELINGSOPLEIDINGSBELEIDSTELSEL

Alhoewel die **One Force-konsep**, soos beskryf in die Strategiese Raamwerk van die Nasionale Weermag, sentraal staan in die skep van 'n nuwe konsep militêre ontwikkelingsbeleid vir onderoffisiere in die Nasionale Weermag, bly die konsep van **Joint Operations** steeds 'n kardinale toevoeging.

Die Nasionale Weermag se Militêre Strategie vereis 'n missie-noodsaaklike opleiding, wat daarop gemik is om aan lede van die Nasionale Weermag opleiding te verskaf in die noodsaaklike vaardighede ten einde noodsaaklike take te kan uitvoer wat op een lyn is met die huidige militêre begroting.

10.4 DIE ONTWERP VAN 'N KONSEP- MILITÊRE ONTWIKKELINGS-OPLEIDINGSBELEID EN -STRATEGIE

In die ontwerp van 'n nuwe konsep- militêre ontwikkelingsbeleid vir onderoffisiere in die Nasionale Weermag, is die huidige militêre ontwikkelingsbeleidsdokumente van elke afsonderlike weermagsdeel as basis geneem. Die model is uitgebrei deur op die Suid-Afrikaanse Kwalifikasieraamwerk, Witskrif oor Verdediging, Nasionale Weermag Militêre Strategie, Menslikehulpbronstrategie 2010 en die voorgestelde konsep bevorderingsbeleid van die Nasionale Weermag te konsentreer.

Menslikehulpbronstrategie 2010 wat uit die Nasionale Weermag se Militêre Strategie ontstaan het, maak voorsiening daarvoor dat die menslikehulpbronkomponent van die Nasionale Weermag uit 'n twee jaar Militêre Vaardigheidsontwikkelingstelsel (tot 'n maksimum ouderdom 28 jaar), die kerndiensstelsel (tot 'n maksimum ouderdom 45 jaar) en die senior loopbaanstelsel sal bestaan. Ten einde sukses van die **One Force-konsep** te verseker, is dit belangrik dat die Nasionale Weermag van die eerste dag af een boodskap van eenheid aan die nasionale sowel as die internasionale omgewing sal uitstuur. Daarom is dit belangrik dat alle werwing wat vir die Nasionale Weermag gedoen word, uit een bron afkomstig is. Sentraal tot die werwingspoging van die Nasionale Weermag, staan die afdeling wat geskep is vir die doel van werwing vir die Nasionale Weermag. Hierdie afdeling moet verantwoordelikheid aanvaar vir die

werwing van die Militêrevaardigheidsontwikkelingstelsel. Hierdie sentrale werwingstelsel sal nie net verseker dat eenvormige werwingstandaarde gebruik word nie, maar ook dat moderne gespesialiseerde werwingstegnieke te alle tye gedurende die proses aangewend sal word, soos in figuur 10.3 voorgestel.

- **Militêre Vaardigheidsontwikkelingstelsel**

Menslikehulpbronstrategie 2010 maak voorsiening vir die toevoeging van 10 000 nuwe rekrute per jaar, waarvan nagenoeg 9 000 onderoffisiere is in die Nasionale Weermag. Hierdie rekrute word aanvaar as die hoofbron vir die toevoeging tot die militêre menslikehulpbronkomponent en hulle dien vir 'n tydperk van twee jaar in die stelsel. In die eerste diensjaar vind gemeenskaplike militêre ontwikkelingsopleiding plaas, met die teenwoordigheid van instrukteurs uit alle weermagsdele ten einde 'n unieke Nasionale Weermagskultuur te ontwikkel. Daar moet aanvaar word dat nie net die *One Force-* en *Joint Operations-konsepte* uit die staanspoor by die nuwe rekrute gevestig word nie, maar dat die demokratiese omgewing waarbinne Suid-Afrika beweeg, van 'n Nasionale Weermag vereis om 'n **Nasionale Weermagskultuur**⁹⁵ te vestig bo dié van 'n Weermagsdeelskultuur. Om aan die konsepte te voldoen soos reeds in hierdie paragraaf genoem en verder ook aan die vereistes van vredesoperasies te beantwoord, kan daar tydens operasionele ontplooiing van elkeen verwag word om enige operasionele taak te verrig, ongeag of die lede 'n Leër-, Lugmag-, Vloot- of Militêre Gesondheidsdiensuniform dra. Voorgestelde kursusse wat in hierdie verband aangebied word is:

➤ **Induksiefase:** Tydens hierdie fase word leerders nie net liggaamlik en fisies geskik verklaar ter voorbereiding van basiese opleiding nie, maar word hulle ook toegerus met die nodige kennis, vaardighede en gesindhede wat as agtergrond sal dien vir die lid se potensiële loopbaan in die Nasionale Weermag. Gedurende hierdie fase word alle leerders ook met die nodige kennis aangaande die Leër, Lugmag, Vloot en Militêre Gesondheidsdiens toegerus ten einde 'n ingeligte besluit te kan neem tydens die weermagsdeelwerwingsproses.

➤ **Basiese Opleiding:** Leerders word met die nodige kennis, vaardighede en gesindhede toegerus wat as basis vir verdere, meer gespesialiseerde opleiding in die

⁹⁵ **Nasionale Weermagskultuur** kan omskryf word deur eerstens 'n soldaat te wees, voordat die persoon 'n ander professie bekleed.

Nasionale Weermag kan dien. Hierdie kennis, vaardighede en gesindhede het onder meer ten doel om:

- ❖ *leerders aan 'n Nasionale Weermag milieu bekend te stel;*
- ❖ *leerders ooreenkomstig die standarde van die Nasionale Weermag te dissiplineer;*
- ❖ *leerders aan te spoor om trots te wees op hulle uniforms en die Nasionale Weermag, en*
- ❖ *by leerders lojaliteit en toewyding jeens Suid-Afrika as 'n geheel aan te wakker.*
- **Pelotonwapens**: Leerders word met die nodige kennis, vaardighede en gesindhede oor pelotonwapens en seksiegevegsdril toegerus ten einde hulle vir operasionele aanwending op tegniese vlak (seksieverband) aan te wend.
- **Agter-gebied-beskerming**: Leerders moet met die nodige kennis, vaardighede en gesindhede toegerus word sodat hulle suksesvol in seksieverband ontplooi kan word in 'n TEIN stedelike operasie om die Polisie diens binnelands te ondersteun.

Na afloop van hierdie militêre ontwikkelingsopleidingsproses word die leerders onderwerp aan 'n spesifieke weermagsdeelwerwingsproses, waar die Lugmag, Vloot en Militêre Gesondheidsdiens en lede van die Militêre Vaardigheidsontwikkelingstelsel leerders vir die onderskeie weermagsdele werf. Daar moet egter in gedagte gehou word dat, alhoewel die Leër verantwoordelikheid sal moet aanvaar vir die grootste leerdersgetalle, die Leër ook 'n gelyke kans gegun word om die beste moontlike leerders vir die Leër te werf.

Na afloop van die Weermagsdeelwerwingsproses word lede van die Militêre Vaardigheidsontwikkelingstelsellede na die spesifieke weermagsdele uitgeplaas vir verdere unieke Leër-, Lugmag-, Vloot- of Militêre Gesondheidsdiensopleiding. Wanneer hulle eers deel geword het van 'n Nasionale Weermagkultuur, verskaf hierdie unieke opleiding aan lede van die Militêre Vaardigheidsontwikkelingstelsel die geleentheid om, afgesien van die eerste kultuur, ook deel uit te maak van 'n Leër-, Lugmag-, Vloot- of Militêre Gesondheidsdienskultuur.

- **Leër**: Leerders word met die nodige kennis, vaardighede en gesindhede toegerus om in 'n Leëromgewing te kan funksioneer. Verder moet die leerders toegerus word met die nodige kennis, vaardighede en gesindhede om ten tye van die beskerming van

die landsgrense suksesvol in seksieverband ontplooi te word in 'n Agter-gebied-verdedigingsoperasie.

- **Lugmag**: Leerders word met die nodige kennis, vaardighede en gesindhede toegerus om in 'n Lugmagomgewing te kan funksioneer.
- **Vloot**: Leerders word met die nodige kennis, vaardighede en gesindhede toegerus om in 'n Vlootomgewing te kan funksioneer. Die leerders word ook toegerus met die nodige kennis, vaardighede en gesindhede sodat hulle **Seemanskap** en **Maritieme Skadebeheer** as primêre veiligheidsmaatreëls kan toepas vir maksimum veiligheid tydens operasionele situasies ter see.
- **Militêre Gesondheidsdiens**: Leerders word met die nodige kennis, vaardighede en gesindhede toegerus om in 'n Militêre Gesondheidsdiensomgewing te kan funksioneer. Verder moet die leerders met die nodige kennis, vaardighede en gesindhede toegerus word om algemene lewensondersteuningsvaardighede te kan toepas om lewe in stand te hou.

Na afloop van die spesifieke weermagsdeel se unieke opleiding, word die lede van die Militêre Vaardigheidsontwikkelingstelsel maksimaal aangewend in elke weermagsdeel sodat funksionele professionaliteit bewerkstellig kan word.

Daar bestaan in die bevorderingsbeleid die moonlikheid vir spesifieke lede van die Militêre Vaardigheidsontwikkelingstelsel om bevordering te kry na die rang van onderkorporaal in die Leër, Lugmag en Militêre Gesondheidsdiens, of tot die rang van bevare seeman in die Vloot. Hierdie bevorderingsproses moet gesien word as die eerste hekkie vir 'n weermagsdeel om voorsiening te maak vir die kerndiensstelsel wat volg na afloop van die tweede jaar in die Militêre Vaardigheidsontwikkelingstelsel.

Na afloop van die eerste jaar word die status quo in die tweede diensjaar gehandhaaf en word lede van die Militêre Vaardigheidsontwikkelingstelsel maksimaal aangewend in elke weermagsdeel sodat funksionele professionaliteit verder bewerkstellig kan word.

Menslikehulpbronstrategie 2010 maak verder voorsiening dat nie meer as 10% van die lede van die Militêre Vaardigheidsontwikkelingstelsel per jaar Kerndiens-

kontrakte vir verdere aanwending in die Nasionale Weermag kan ontvang. Weermagsdele word dus genoodsaak om afsonderlik 'n verdere werwingsproses te begin, aangesien die beste 10% van die Militêre Vaardigheidsontwikkelingsstelsellede gewerf word vir verdere aanwending as potensiële kerndiensstelsellede in die Leër, Lugmag, Vloot en Militêre Gesondheidsdiens. Hierdie proses sal gesteun word deur die bevorderingsproses wat na afloop van die eerste jaar plaasgevind het, indien daardie proses effektief uitgevoer is.

Na afloop van die werwingsproses van die 10% van die lede van die Militêre Vaardigheidsontwikkelingsstelsel (die afleiding is dat Kerndiensstelselkontrakte aan 'n maksimum van 900 onderoffisiere toegeken sal word en dat die kontrakte van 8100 lede van die Militêre Vaardigheidsontwikkelingsstelsel jaarliks beeindig sal word) moet die volgende ontwikkelingsgeleenthede per weermagsdeel geskep word:

- **Kerndiensstelsel**: Die onderskeie weermagsdele moet potensiële Kerndiensstelsellede onderwerp aan 'n leierskapsprogram wat ten doel het om die leerders met die nodige kennis, vaardighede en gesindhede toe te rus om nie net hulself te verbeter nie, maar ook om hulle voor te berei as die toekomstige Kerndiens- en Senior Loopbaanstelsellede.
- **Militêre Vaardigheidsontwikkelingsstelsel**: Die onderskeie weermagsdele moet die Militêre Vaardigheidsontwikkelingsstelsellede wat nie vir die Kerndiensstelsel oorweeg is nie, toerus met die nodige kennis, vaardighede en gesindhede volgens die Kwalifikasieraamwerk om hulle te posisioneer vir 'n verdere loopbaan buite die Nasionale Weermag. Daar kan beweer word dat die Nasionale Weermag baie spesifieke opleiding aan lede verskaf, maar dit bly steeds die verantwoordelikheid van die Nasionale Weermag om, ingevolge die *White Paper on Defence* 'n bydrae te lewer ten opsigte van die Heropbou- en Ontwikkelingsprogram. Die Dienskorps is gestig om tydens hierdie opleidingsproses aan die weermagsdele bystand te verleen. Die doel van die Dienskorps is om 'n belangrike bydrae te lewer en verantwoordelikheid te aanvaar vir lede van die Nasionale Weermag wat uit die diens tree deur middel van kontrakbeeindiging. Daar moet verder in gedagte gehou word dat elke weermagsdeel afsonderlik Militêre Vaardigheidsontwikkelingsstelsellede kan voorberei vir die volgende markte:

- **Leër**: Die Leër berei Militêre Vaardigheidsontwikkelingstelsellede nie net voor vir posisies in die sekerheidsbedryf nie, maar 'n groot aantal lede kan oorgeplaas word na die Polisie diens of die opkomende Gemeenskapspolisiedienste.
- **Lugmag**: Die Lugmag kan Militêre Vaardigheidsontwikkelingstelsellede daarop voorberei om by die lugvaartbedryf in te skakel.
- **Vloot**: Die Vloot kan Militêre Vaardigheidsontwikkelingstelsellede daarop voorberei om by die maritieme bedryf in te skakel.
- **Militêre Gesondheidsdiens**: Die Militêre Gesondheidsdiens kan Militêre Vaardigheidsontwikkelingstelsellede daarop voorberei om by die mediese nooddienste in te skakel.

Na afloop van die leierskapsprogram vir die potensiële Kerndiensstelsellede word hulle maksimaal aangewend in elke weermagsdeel om verdere funksionele professionaliteit te bewerkstellig. Na afloop van die Dienskorpsopleiding van die Militêre Vaardigheidsontwikkelingstelsellede wat nie tot die Kerndiensstelsel toegelaat gaan word nie, word lede by die burgermagstelsel van die Leër, Lugmag, Vloot en Militêre Gesondheidsdiens ingedeel. Hierdie lede word verder maksimaal aangewend in elke weermagsdeel ten einde funksionele professionaliteit verder te bewerkstellig in die burgermagstelsel van die Nasionale Weermag.



Aan die einde van die Militêre Vaardigheidsontwikkelingstelsel word lede wat nie voortgaan met die Kerndiensstelsel nie, tydens 'n uitpasseringsparade in Weermagsdeelverband aan die burgermagstelsel van die Nasionale Weermag oorhandig. Die Militêre Vaardigheidsontwikkelingstelsellede wat hierteenoor Kerndienskontrakte ontvang, word tydens 'n Voorstellingsparade in weermagsdeelverband tot die Kerndiensstelsel van die Nasionale Weermag verwelkom.

- **Kerndiensstelsel**

Menslikehulpbronstrategie 2010 maak voorsiening vir die jaarlikse toevoeging van nie meer as 900 Kerndiensstelsellede tot die Nasionale Weermag. Lede wat 'n Kerndiensstelselkontrak ontvang, word bevorder na die rang van korporaal in die Leër, Lugmag en Militêre Gesondheidsdiens, of na die rang van baasseeman in die Vloot. Dit dien as erkenning vir hulle spesifieke leierskap en militêre kennis, vaar-

dighede en houding. Die Kerndiensstelsellede word verder maksimaal aangewend in elke weermagsdeel sodat verdere funksionele professionaliteit bewerkstellig kan word.

Menslikehulpbronstrategie 2010 maak voorsiening daarvoor dat slegs 20% (of 180) van die Kerndiensstelsel per jaar na die Senior Loopbaanstelsel kan oorbeweeg. Die Nasionale Weermag moet lede dus reeds in hulle vierde diensjaar in die Nasionale Weermag by werwingspogings betrek sodat die potensiële Senior Loopbaanstelsellede geïdentifiseer kan word. Hierdie potensiële Senior Loopbaanstelsellede wat geïdentifiseer word, staan bekend as die **leierskorps** van die Nasionale Weermag. Hierteenoor sal die lede wat nie volgens die werwingspogings as die leierskorps geïdentifiseer word nie, as die **nie-leierskorps** van die Nasionale Weermag bekend staan.

- **Leierskader**

Ten einde die leierskorps van die Nasionale Weermag te vergoed vir die spesifieke eienskappe wat in hulle geïdentifiseer is, word hulle onderwerp aan die Junior Toesighouerskursus in hulle vierde diensjaar. Tydens hierdie kursus word die leerders met die nodige kennis, vaardighede en gesindhede toegerus om te kan optree as Junior Toesighouers in die Nasionale Weermag. Verder word hulle ook toegerus met metodologiese kennis, vaardighede en die gesindheid van opleiding om as leerkrigte in die Nasionale Weermag te kan optree. Daar moet egter in gedagte gehou word dat, indien 'n lid van die Leiersgroep nie die Junior Toesighouerskursus die eerste maal slaag nie, hy/sy na die nie-leiersgroep oorgeplaas word en sy/haar militêre loopbaan daar dienooreenkomstig voortsit. Dit moet van die eerste dag af by elkeen van die leiersgroep ingeprent word dat, indien hulle deel wil wees van hierdie spesifieke groep, sal dit van elkeen self afhang om aan die vereistes van die organisasie te voldoen. In ruil hiervoor ontvang die leiersgroep outomaties bykomende voordele, bo en behalwe die algemene voordele van die nie-leiersgroep.

Lede wat as die leiersgroep binne die Nasionale Weermag geïdentifiseer is en die Junior Toesighouerskursus suksesvol voltooi het, sal as erkenning in hulle vyfde diensjaar bevordering ontvang na die rang van sersant in die Leër, Lugmag en

Militêre Gesondheidsdiens, of na die rang van bootsman in die Vloot. Tydens hierdie proses word die leiersgroep ter voorbereiding van verdere navorsing na 'n akademiese instansie gestuur sodat hulle 'n oorbruggingsfase kan deurloop, voordat hulle met tersiêre opleiding begin. Indien lede van die leiersgroep tydens dié oorbruggingsfase nie die eerste maal geskik bevind word vir verdere tersiêre opleiding nie, word hulle oorgeplaas na die nie-leiersgroep en word hulle militêre loopbaan diennooreenkomstig daar voortgesit.

Tersiêre opleiding, vanaf die sesde tot die negende diensjaar in hierdie konteks, beteken in die meeste gevalle dat lede van die leiersgroep afstandsonderrig ontvang in enige amptelike tersiêre navorsingrigting wat in die belang van die Nasionale Weermag is ten einde 'n spesialis in sy/haar funksionele rigting te word. Daar bestaan egter wel amptelike tersiêre studierigtings wat nie deur middel van afstandsonderrig moontlik is nie, maar wat ook in die belang van die Nasionale Weermag is (**soos mediese opleidingskursusse**).

Na afloop van die leiersgroep se verwerwing van die tersiêre kwalifikasie in die negende diensjaar, word hulle in die tiende jaar bevorder na die rang van stafsersant in die Leër en Militêre Gesondheidsdiens, of vlugsersant in die Lugmag, of eerste bootsman in die Vloot. Hierna kan hulle dan maksimaal in die betrokke weermagsdeel aangewend word om verdere funksionele professionaliteit te bewerkstellig. Indien lede van die leierskorps nie in staat is om die tersiêre navorsing te voltooi nie, of navorsing nie die eerste maal slaag nie, word hulle na die nie-leiersgroep oorgeplaas, waar hulle verdere diens sal verrig.

Lede van die leiersgroep binne die Nasionale Weermag doen die gesamentlike Senior Toesighouerskursus in die dertiende jaar van hulle diens om met die nodige kennis, vaardighede en gesindhede toegerus te word sodat hulle as Senior Toesighouer in die Nasionale Weermag kan optree. Hier dien die kursus ook as voorbereiding van toelating tot die Senior Loopbaanstelsel. Indien 'n lid van die Leiersgroep nie die Senior Toesighouerskursus die eerste maal slaag nie en ook nie 'n Senior Loopbaanstelselkontrak ontvang nie, word hy/sy na die nie-leiersgroep oorgeplaas en sit sy/haar militêre loopbaan voort tot die aftree-ouderdom van 45 jaar.

Die leiersgroep sal verder maksimaal aangewend word in elke weermagsdeel ten einde verdere funksionele professionaliteit te bewerkstellig:

- ná voltooiing van die Junior Toesighouerskursus;
- ná afloop van die oorbruggingsfase;
- gedurende die tydperk wat die leiersgroep afstandsonderrig ontvang;
- gedurende die tersiêre instellings se vakansies;
- gedurende spesifieke onderhandelde praktiese onderrigfases, en
- ná afloop van die Senior Toesighouerskursus.

• **Senior Loopbaanstelsel**

Lede van die leiersgroep wat toelating tot die Senior Loopbaanstelsel verkry het, maak aanspraak op die volgende voordele:

- Senior Loopbaankontrakte in hulle vyftiende diensjaar;
- bevordering na die rang van adjudant-offisier klas 2 in die Leër, Lugmag, Vloot en Militêre Gesondheidsdiens;
- 'n adjudant-offisiersimposium in die agtiende diensjaar om die leiersgroep met die nodige kennis, vaardighede en gesindhede toe te rus om op die operasioneel-taktiese vlak van die Nasionale Weermag te kan funksioneer;
- in die twintigste diensjaar word geskikte lede van die leiersgroep bevorder na die rang van adjudant-offisier klas 1 in die Leër, Lugmag, Vloot en Militêre Gesondheidsdiens;
- in die twee en twintigste diensjaar word aan adjudant-offisiere klas 1 'n Adjudant-Offisier Strategiese Program aangebied wat die leiersgroep met die nodige kennis, vaardighede en gesindhede toerus ten einde op die strategiese vlak van die Nasionale Weermag te funksioneer, en
- in die vier en twintigste diensjaar word geskikte lede van die leiersgroep bevorder na adjudant-offisier vlak 2, 3 of 4 van die Nasionale Weermag, waarna hulle verder maksimaal aangewend word in die Gesamentlike Ondersteuningsdivisie dwarsdeur die Nasionale Weermag.

Die leierskorps sal verder maksimaal aangewend word in elke weermagsdeel sodat verdere funksionele professionaliteit bewerkstellig kan word:

- nadat die Senior Loopbaankontrakte aangebied is;

- nadat die Adjutant-Offisiersimposium voltooi is;
- nadat adjudant-offisier klas 2 lede bevorder is na die rang van adjudant-offisier klas 1, en
- nadat die Adjutant-Offisier Strategiese Program voltooi is.

Laastens moet verstaan word dat die onderskeie weermagsdele die Senior Loopbaanstelsellede moet toerus met die nodige kennis, vaardighede en gesindhede volgens die Kwalifikasieraamwerk, om hulle vir 'n verdere loopbaan buite die Nasionale Weermag te posisioneer, indien –

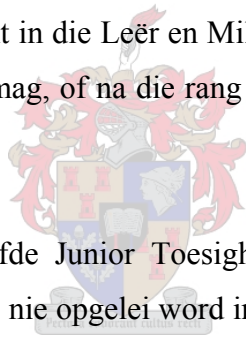
- 'n adjudant-offisier klas 2 nie geskik bevind is vir bevordering na die rang van adjudant-offisier klas 1 nie en die maksimum ouderdom van 45 jaar bereik is;
- Senior Loopbaanstelsellede nie vir bevordering na die rang van adjudant-offisier vlak 2, 3 of 4 oorweeg is nie;
- adjudant-offisier klas 1 nie geskik bevind is vir bevordering na Adjutant-Offisier vlak 2, 3 of 4 van die Nasionale Weermag nie en die maksimum ouderdom van 50 jaar bereik het; en
- adjudant-offisier vlak 2, 3 of 4 of die maksimum ouderdom van 55 jaar bereik het.

Daar kan beweer word dat die Nasionale Weermag baie spesifieke opleiding verskaf aan lede, maar dit bly steeds die verantwoordelikheid van die Nasionale Weermag om volgens die *White Paper on Defence* 'n bydrae te lewer tot die Heropbou- en Ontwikkelingsprogram. Die Dienskorps is gestig om tydens hierdie opleidingsproses aan die weermagsdele bystand te verleen. Die doel van die Dienskorps is om 'n belangrike bydrae te lewer en verantwoordelikheid te aanvaar vir lede van die Nasionale Weermag wat uit die diens tree deur middel van kontrakbeeëndiging.

- **Nie-leiersgroep**

Die nie-leiersgroep van die Nasionale Weermag bestaan jaarliks uit 80% (**of 720 leerdere**) van die Kerndiensstelsellede. Die nie-leierskorps word verder maksimaal aangewend in elke weermagsdeel ten einde verdere funksionele professionaliteit te bewerkstellig –

- vanaf die vierde tot die sesde diensjaar;
- in die sewende diensjaar, nadat die Junior Toesighouerskursus suksesvol voltooi is;
- nadat die nie-leiersgroep die Junior Toesighouerskursus suksesvol voltooi het;
- in die negende diensjaar kan Kerndiensstelsellede wat oor die potensiaal beskik, na die rang van sersant in die Leër, Lugmag en Militêre Gesondheidsdiens, of na die rang van bootsman in die Vloot bevorder word, en
- in die vyftiende diensjaar kan Kerndiensstelsellede wat oor die regte kwalifikasies beskik na die rang van stafserant in die Leër en Militêre Gesondheidsdiens, of na die rang van vlugserant in die Lugmag, of na die rang van eerste bootsman in die Vloot bevorder word.



Die nie-leiersgroep doen dieselfde Junior Toesighouerskursus as die Leiersgroep, behalwe dat eersgenoemde groep nie opgelei word in die Metodiek van Opleiding nie. Tersiêre navorsing is nie net beperk tot die leiersgroep van die Nasionale Weermag nie, maar die nie-leiersgroep kan ook aan die bepaalde studierigtings deelneem indien hulle deur 'n keurraad daarvoor goedgekeur word. Lede van die nie-leiersgroep moet egter besef dat hulle nie toelating tot die Senior Toesighouerskursus sal verkry nie, omdat hulle nie bevorder kan word na die rang van adjudant-offisier nie. Veder kan die nie-leiersgroep toegang verkry tot die leiersgroepstelsel indien hulle –

- 'n tersiêre kwalifikasie verwerf;
- voor 'n keurraad verskyn en sodoende toelating tot die stelsel verkry, en
- die Metodologiese module van die Junior Toesighouerskursus slaag.

Indien 'n individu van die nie-leiersgroep na die leiersgroep oorgeplaas word, moet hy/sy aan dieselfde loopbaanvereistes as die leiersgroep voldoen. Indien siviele lede van buite die Nasionale Weermag sywaarts toelating tot die Nasionale Weermag verkry, op grond van spesifieke kwalifikasies of studierigtings, moet die keurraad

aanbevelings maak sodat hulle toelating tot die leiers- of nie-leiersgroep kan verkry. Opleiding wat deur hierdie spesifieke lede benodig word, moet deur die keurraad voorgeskryf word en dienooreenkomstig geslaag word.

Ten slotte moet in gedagte gehou word dat die onderskeie weermagsdele die nie-leiersgroeplede moet toerus met die nodige kennis, vaardighede en gesindhede volgens die Kwalifikasieraamwerk, om hulle te posisioneer vir 'n verdere loopbaan buite die Nasionale Weermag indien hulle –

- die maksimum ouderdom van 28 jaar bereik het en nog nie bevorder is na die rang van sersant in die Leër, Lugmag of Militêre Gesondheidsdiens of na die rang van bootsman in die Vloot en dus die Kerndiensstelsel moet verlaat;
- nie toetaling tot die Junior Toesighouerskursus verkry het nie;
- nie die Junior Toesighouerskursus geslaag het nie, of
- die maksimum ouderdom van 45 jaar bereik het.

Daar kan beweer word dat die Nasionale Weermag baie spesifieke opleiding aan lede verskaf, maar dit bly steeds die verantwoordelikheid van die Nasionale Weermag om volgens die *White Paper on Defence* 'n bydrae te lewer tot die Heropbou- en Ontwikkelingsprogram. Die Dienskorps is gestig om tydens hierdie opleidingsproses aan die weermagsdele bystand te verleen. Die doel van die Dienskorps is om 'n belangrike bydrae te lewer en verantwoordelikheid te aanvaar vir lede van die Nasionale Weermag wat uit die diens tree deur middel van kontrakbeeëindiging.

10.5 SINTESE

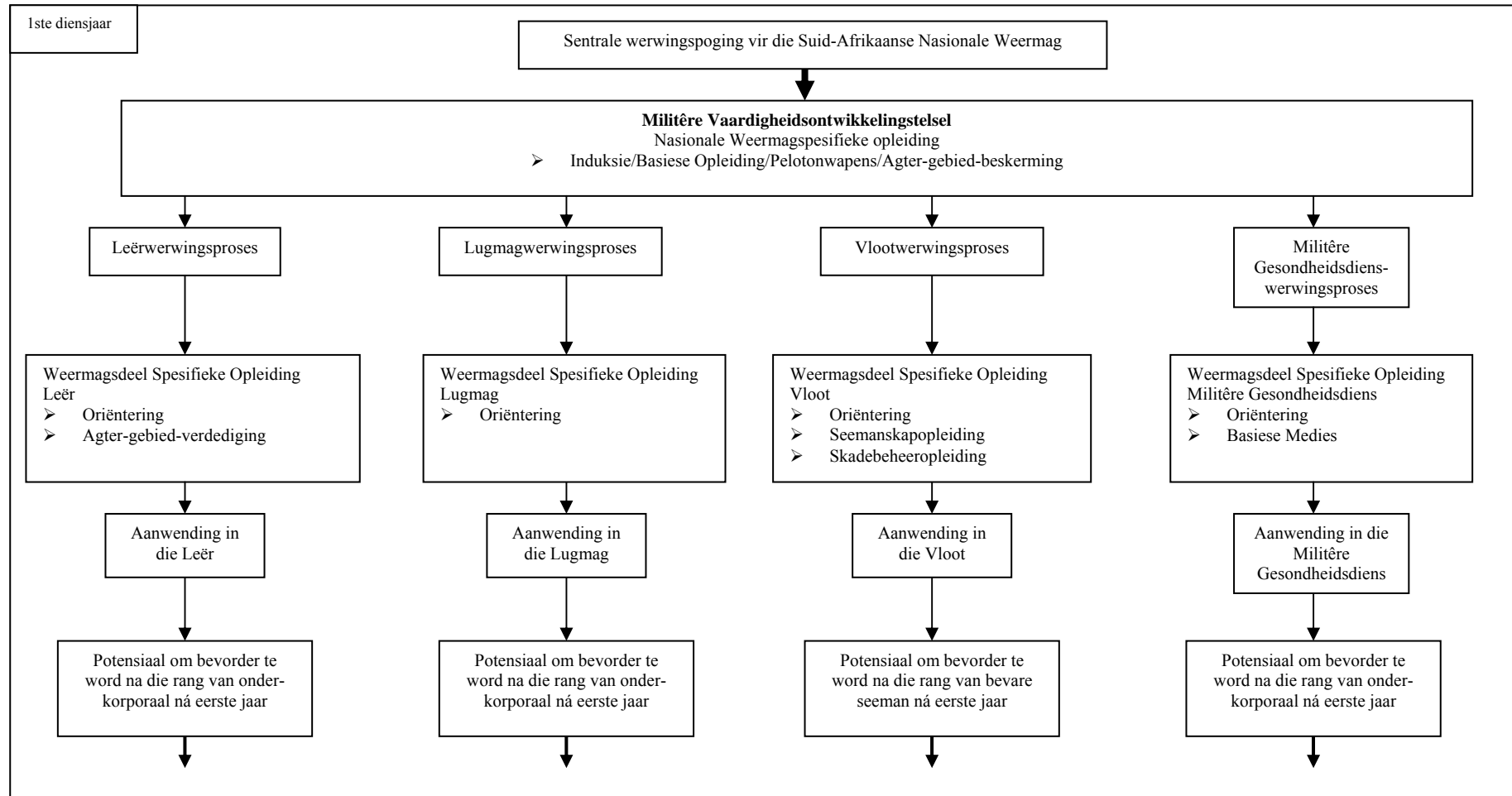
Die Nasionale Weermag verkeer steeds te midde van 'n baie ongemaklike transformasieproses, soos die samesmelting van sewe verskillende (**en in die verlede meestal vyandelike**) magte, meestal in die verlede, vyandelike magte, die verandering na 'n siviele beheer, 'n staat van vrede met 'n strategie om Afrika te laat herleef, en die veranderde opleidingsbeleid wat aangedryf word deur die Kwalifikasieraamwerk. Hierdie faktore tesame met die steeds krimpende militêre begroting, en die konsepte van *One Force* en *Joint Operations* bring mee dat die Nasionale Weermag drastiese beleidsbesluite moet neem aangaande die bestaande militêre ontwikkelingsopleidingsbeleid. Gesamentlike militêre ontwikkelingsopleiding, soos

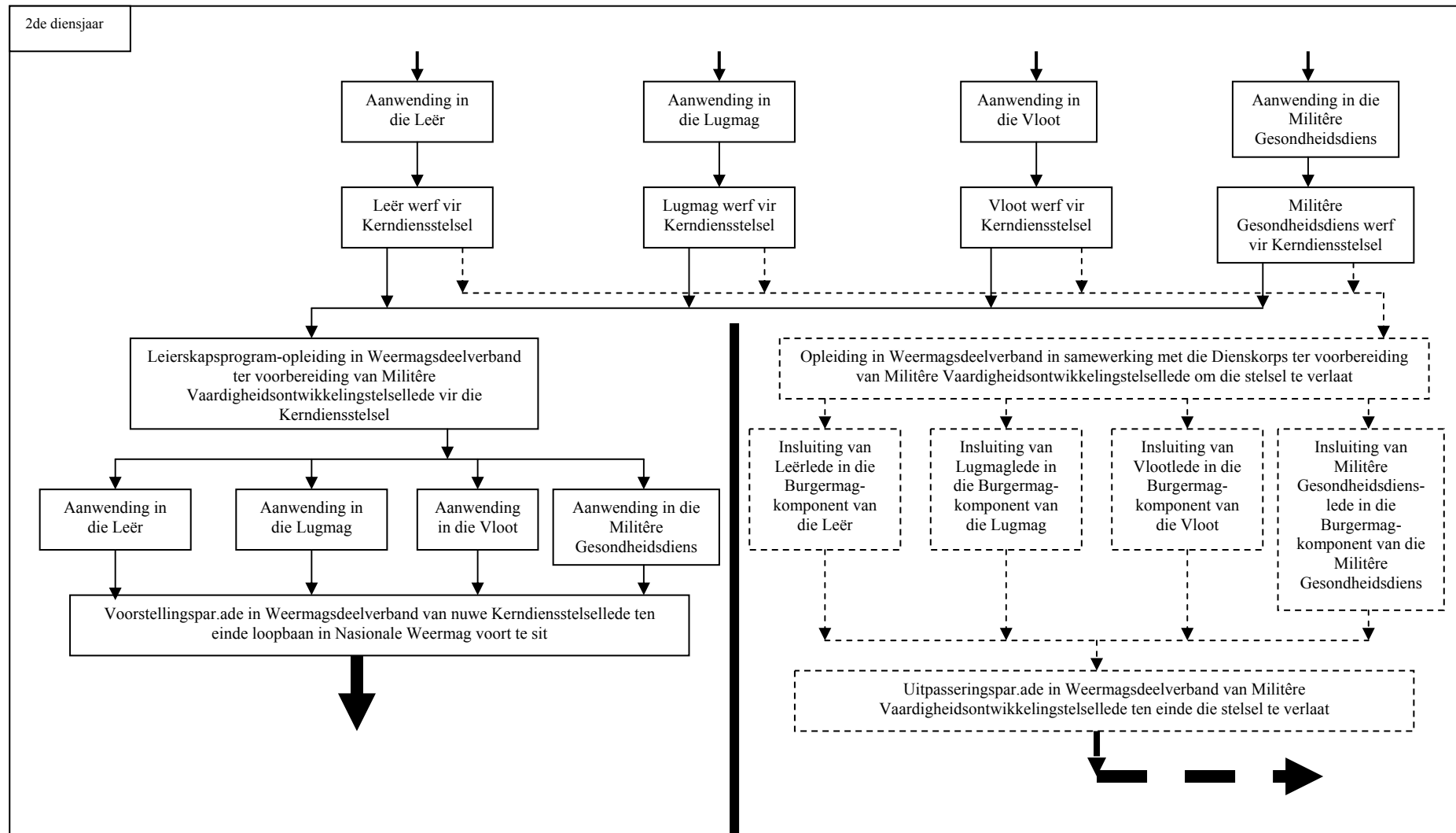
bespreek in paragraaf 10.4, en uiteengesit in tabel 10.1, kan 'n oplossing vir die Nasionale Weermag bied. In sodanige oplossing sal die Weermag, afgesien van bekostigbare Militêre Ontwikkelingsbegroting en gespesialiseerde opleiers, verseker dat 'n moderne, bekostigbare, tegnologies aanpasbare militêre mag die bevolking van die Republiek van Suid-Afrika dien.

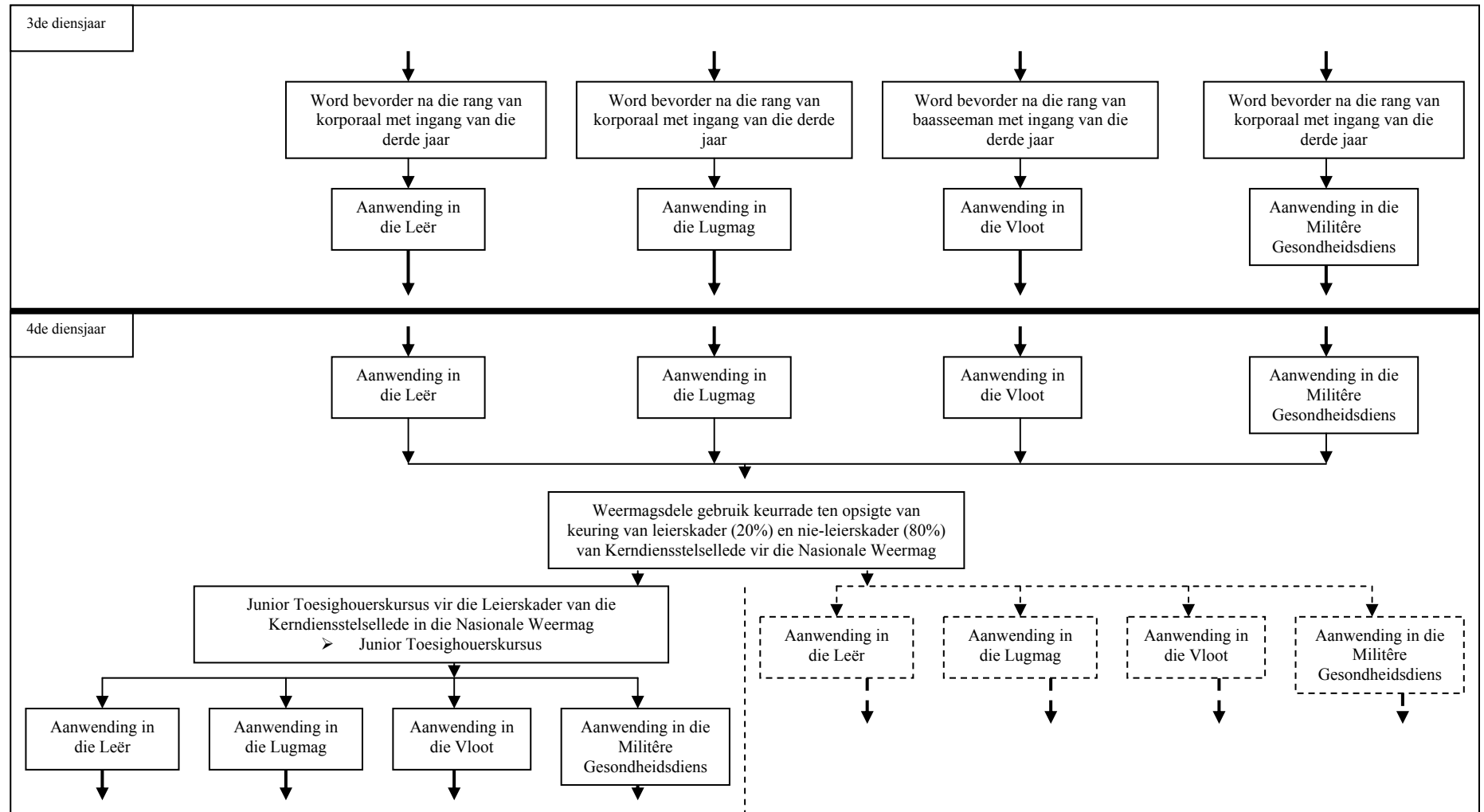
In Hoofstuk elf word die navorsing afgesluit met 'n samevatting van die bevindinge, gevolgtrekkings en aanbevelings wat uit die navorsing voortspruit, asook die implikasies wat met die implementering van die konsep- militêre ontwikkelings- opleidingsbeleid in die Nasionale Weermag gepaard kan gaan.

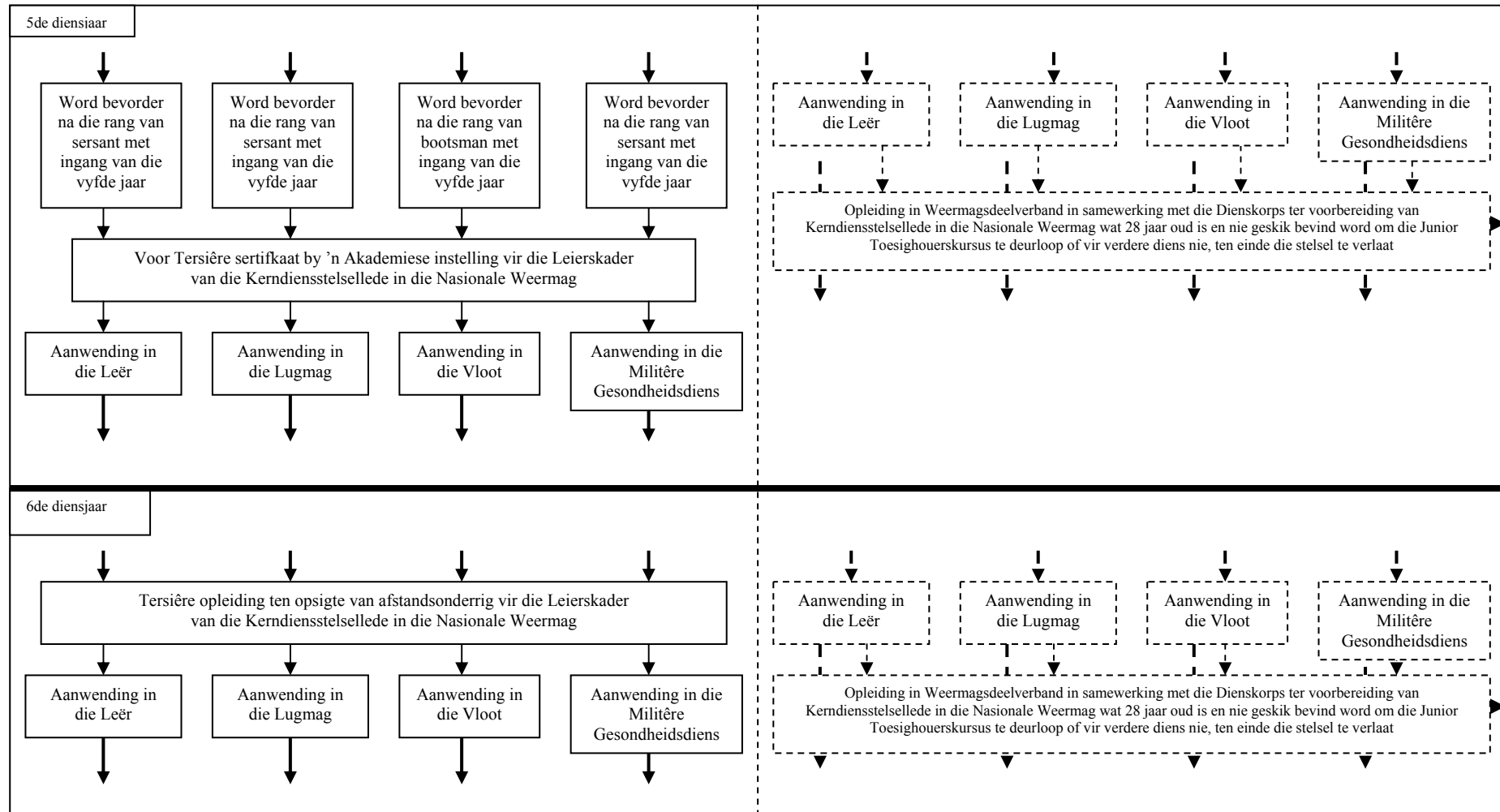


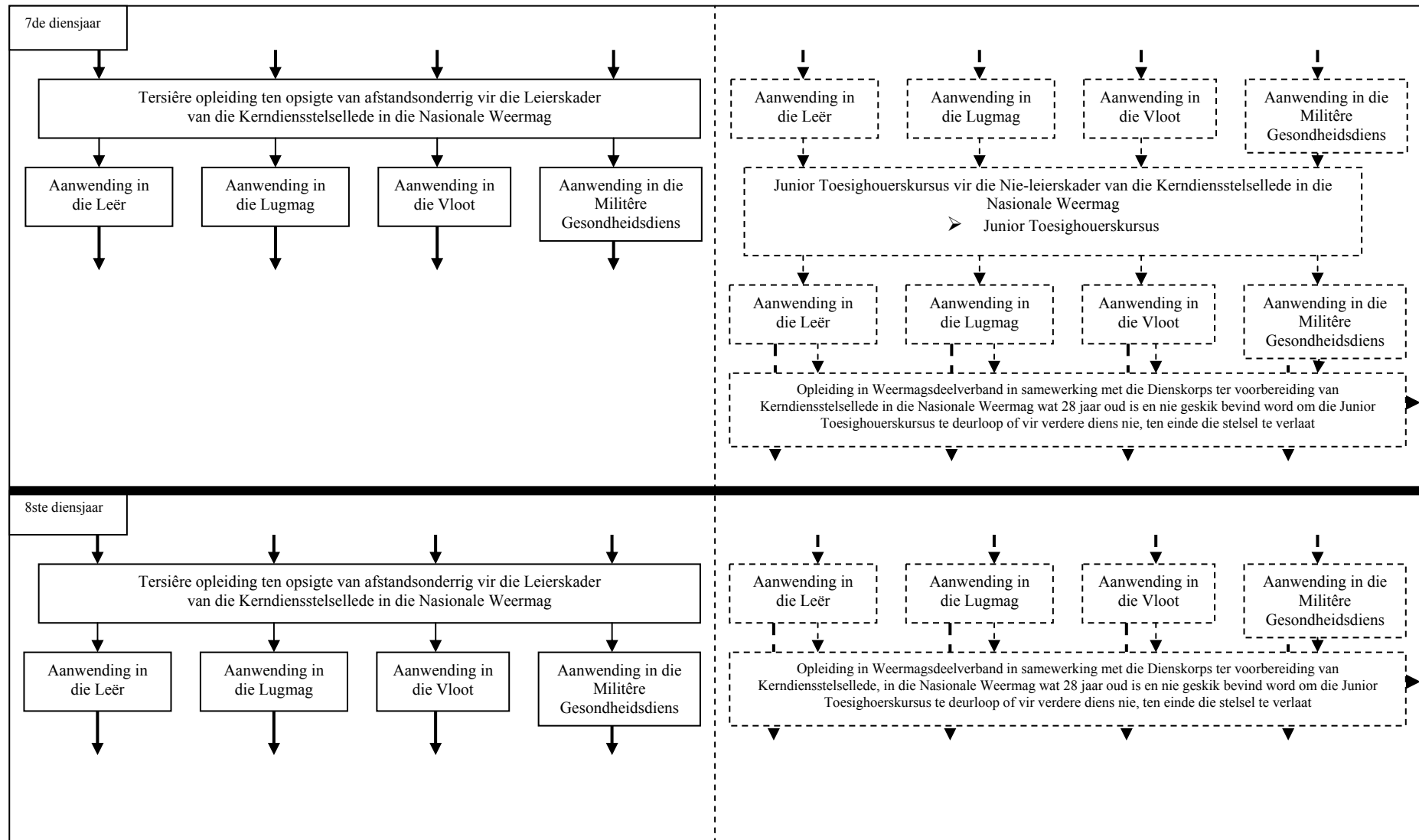
Figuur 10.3: KONSEP- MILITÊRE ONTWIKKELINGSOPLEIDINGSBELEID EN -STRATEGIE

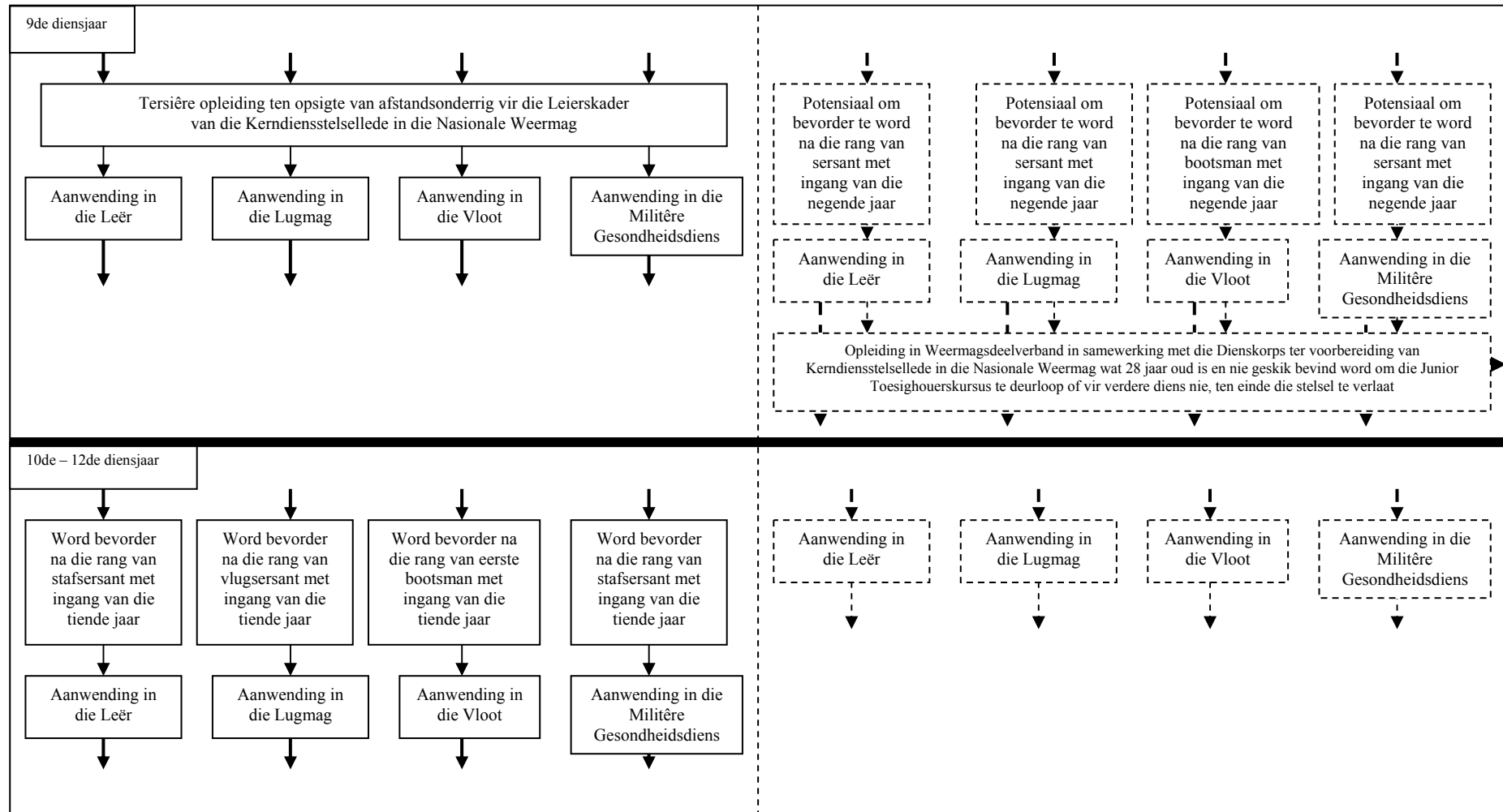


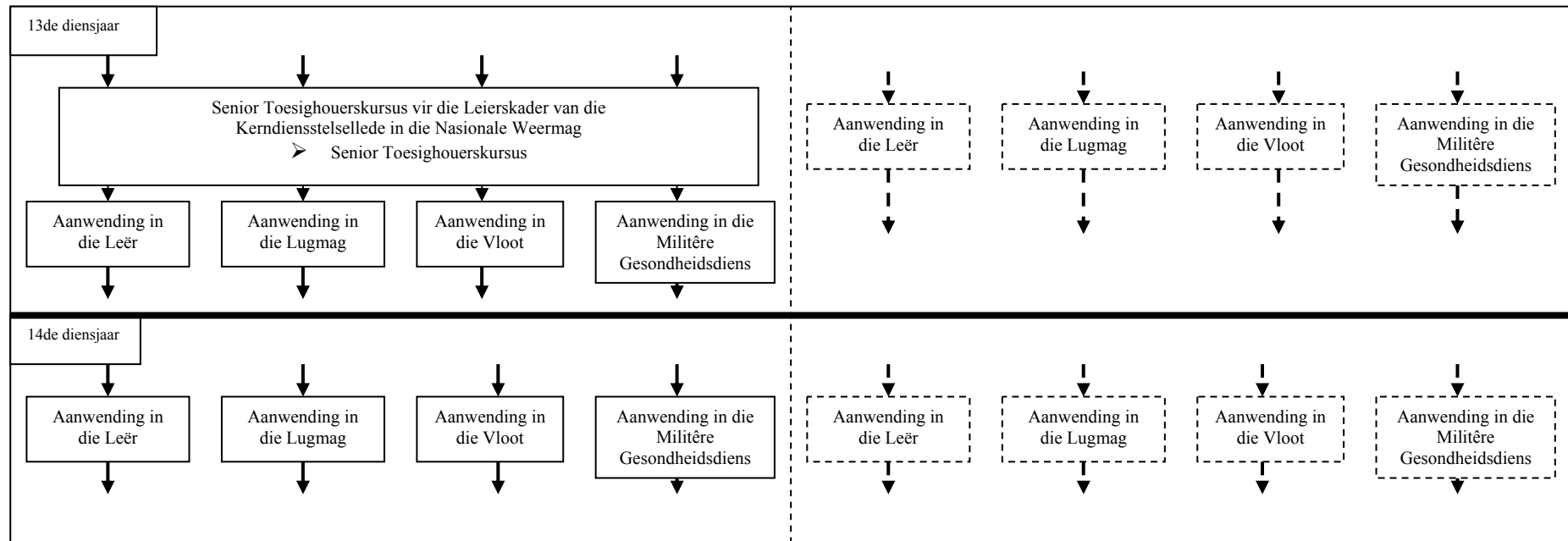


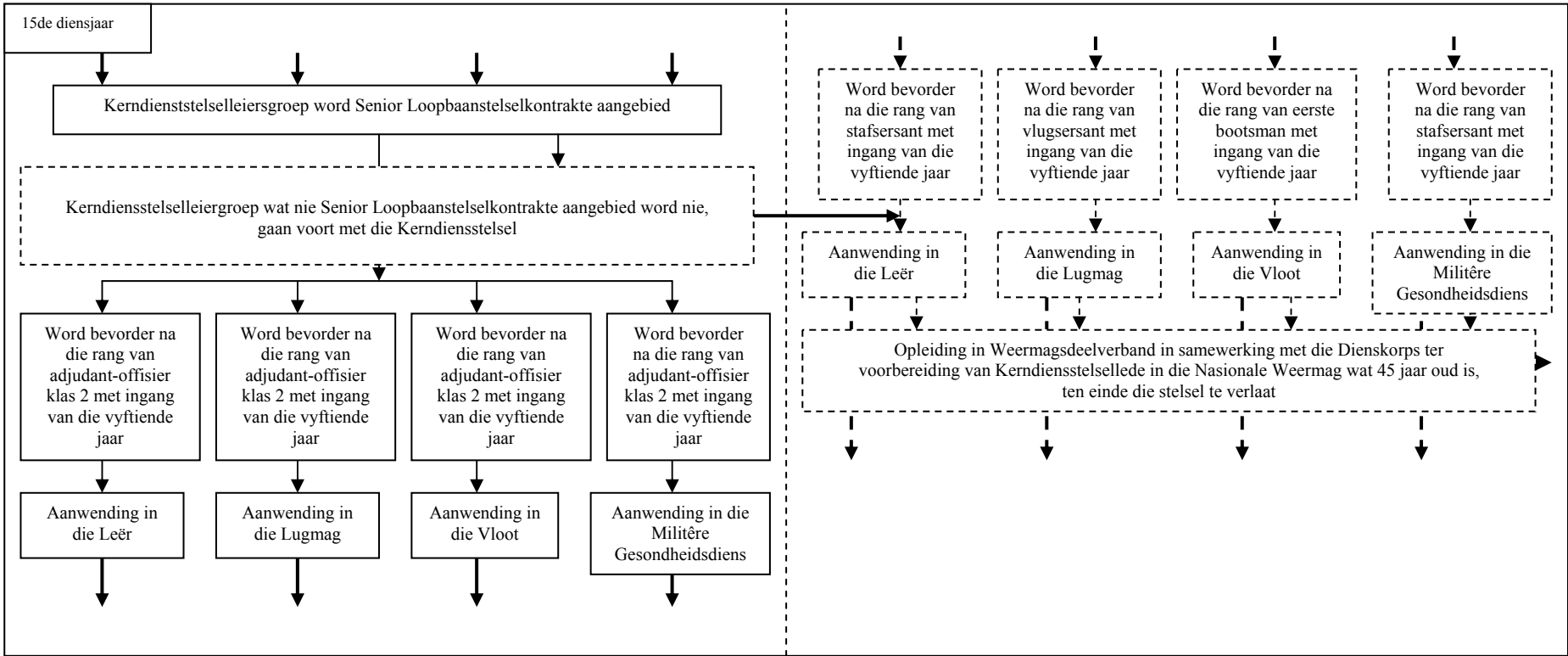


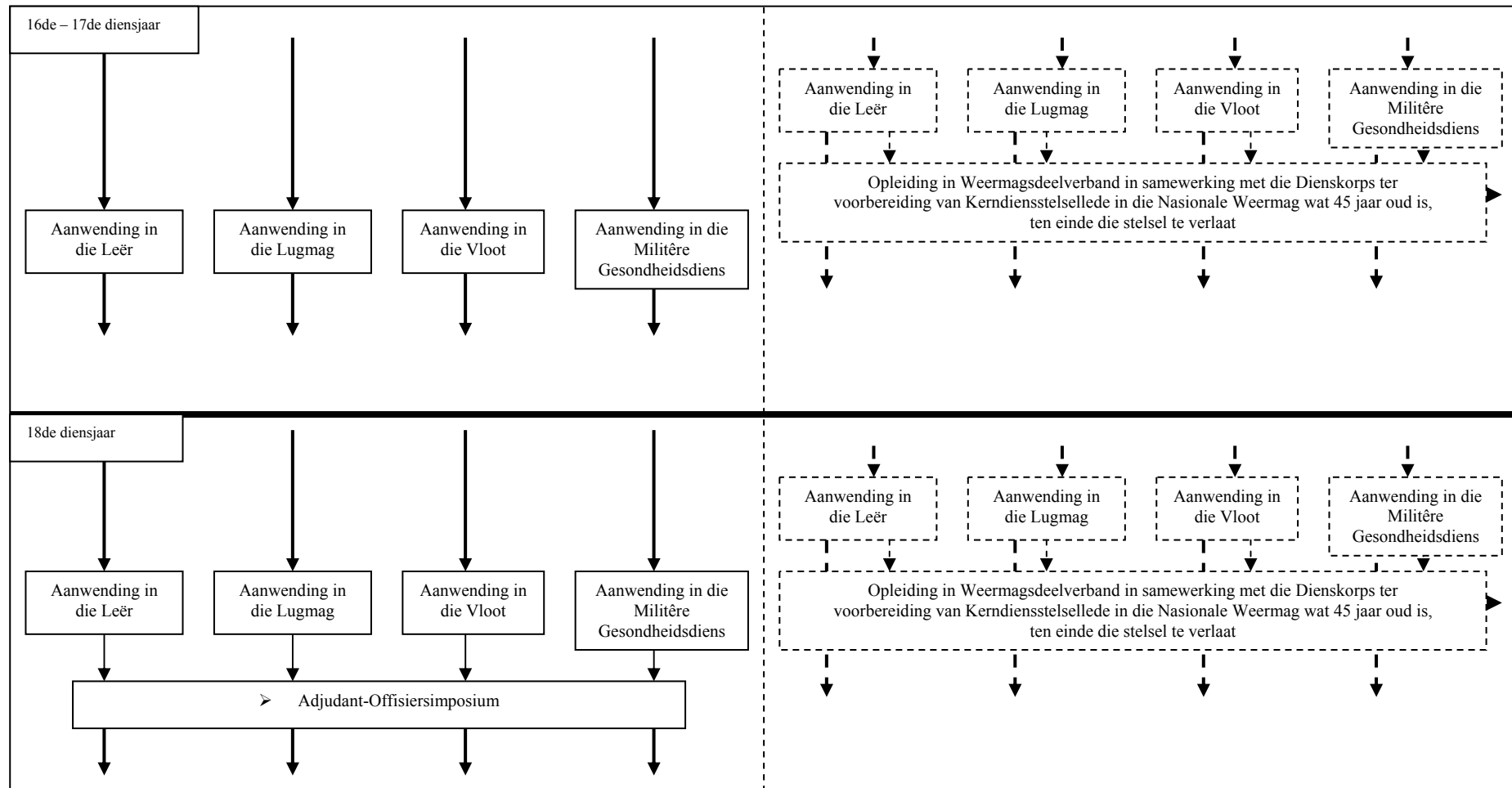


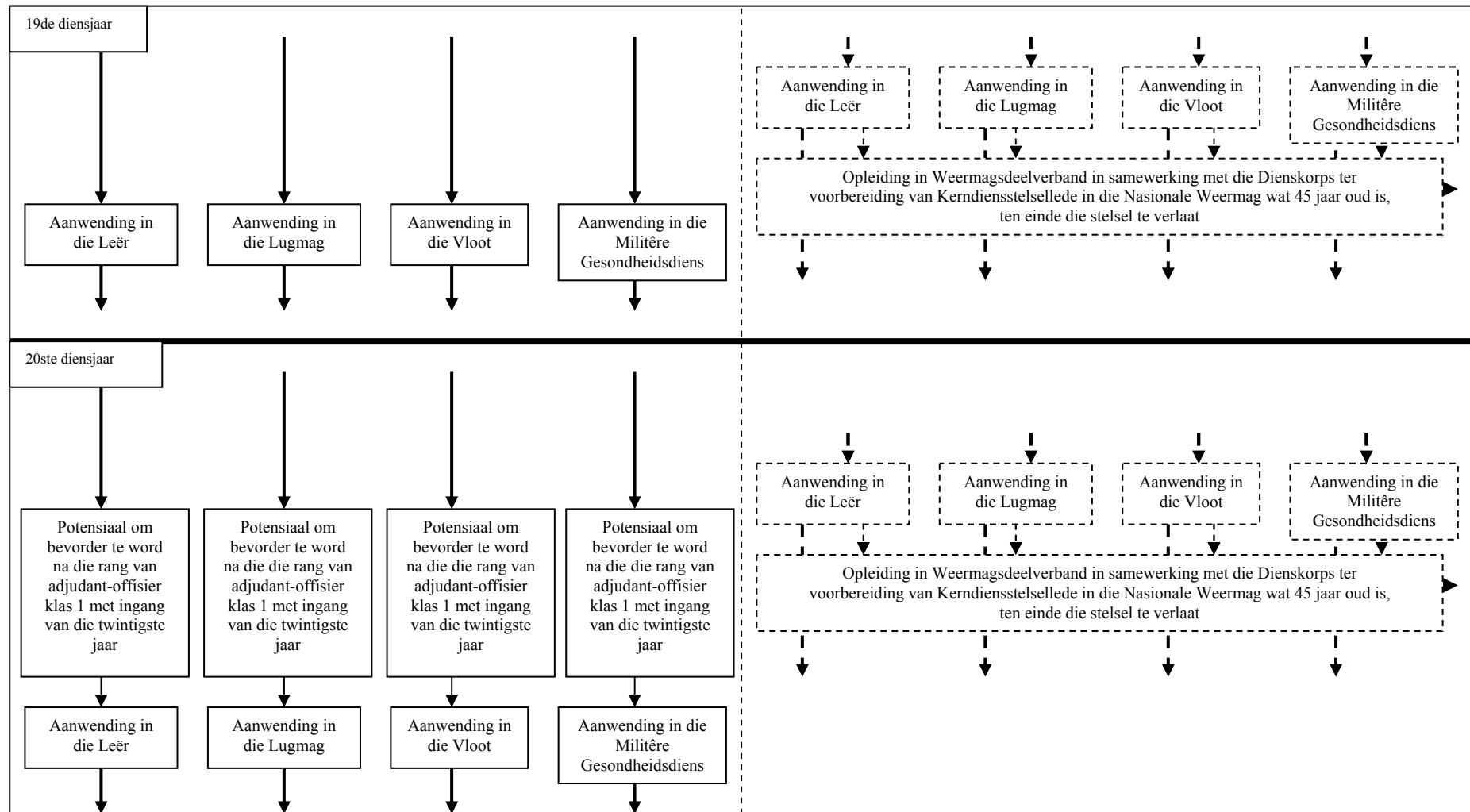


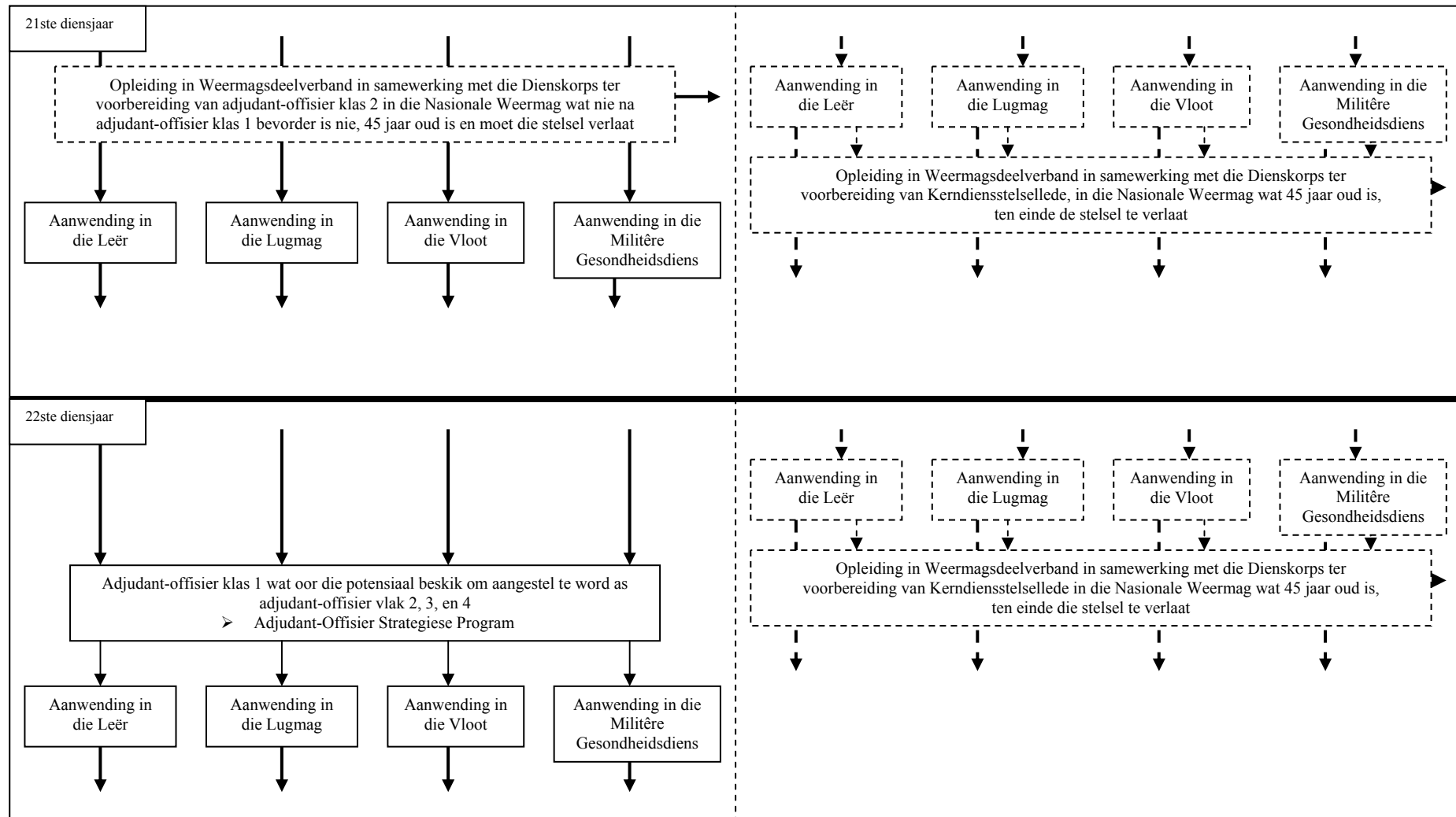


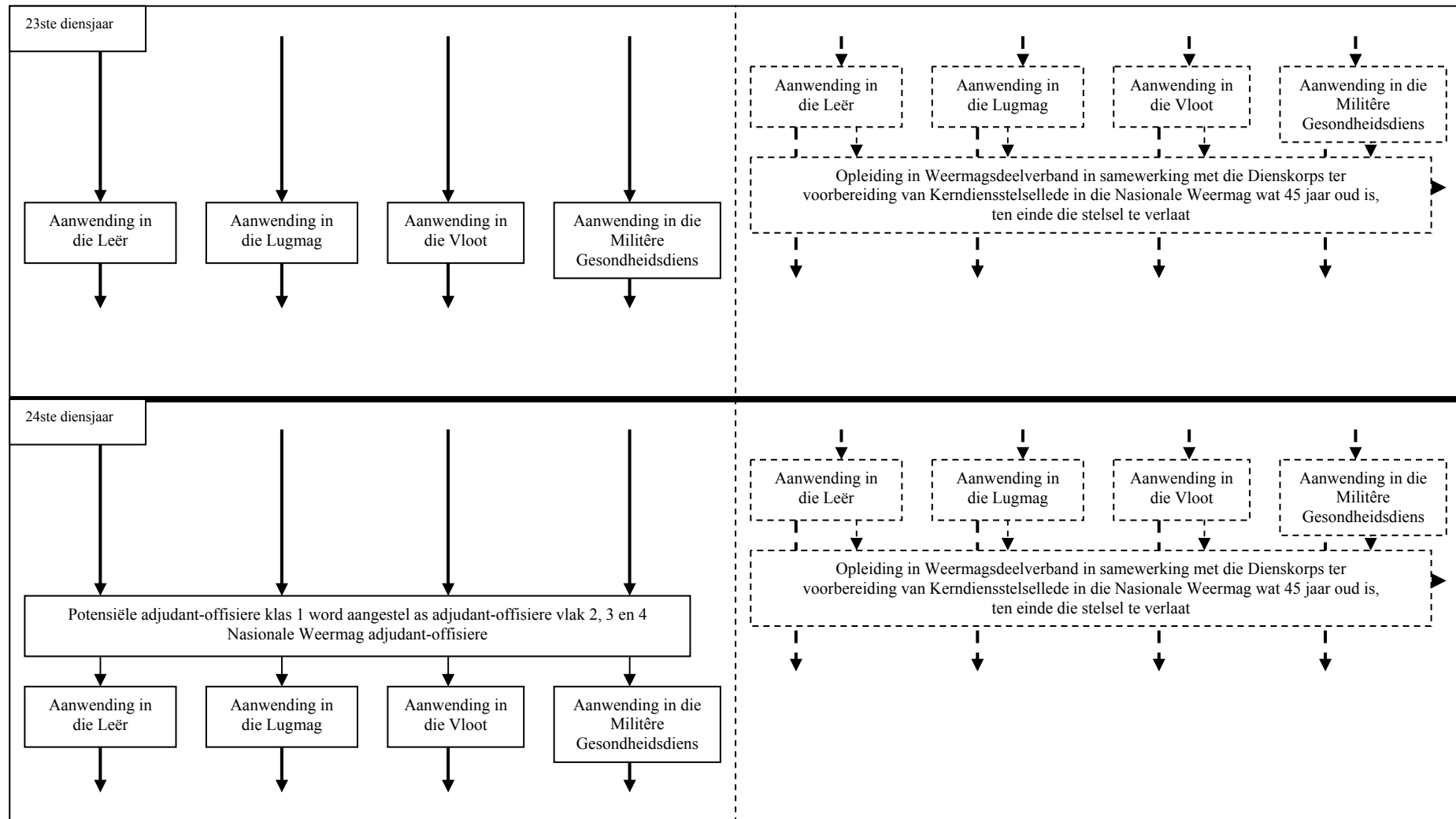


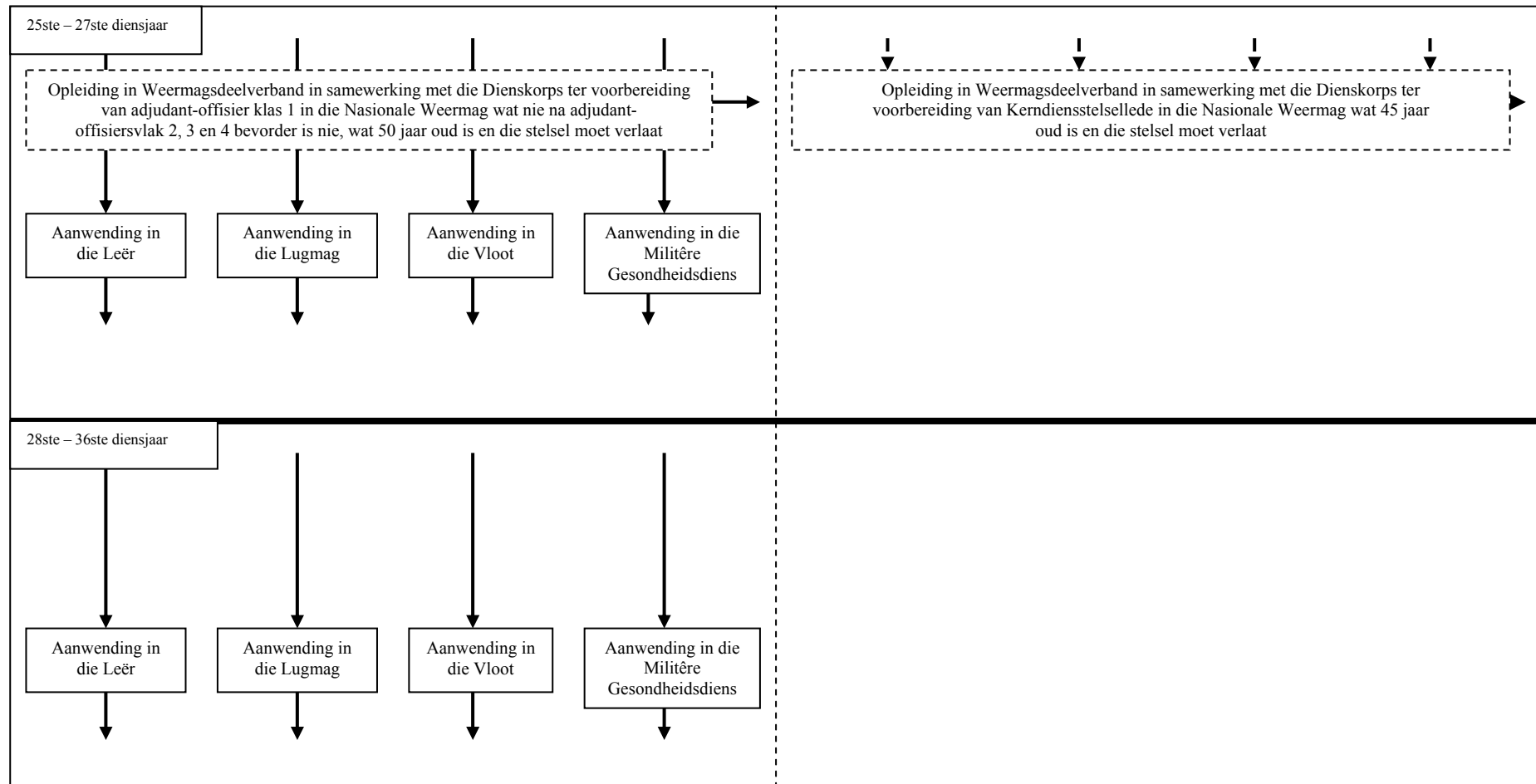


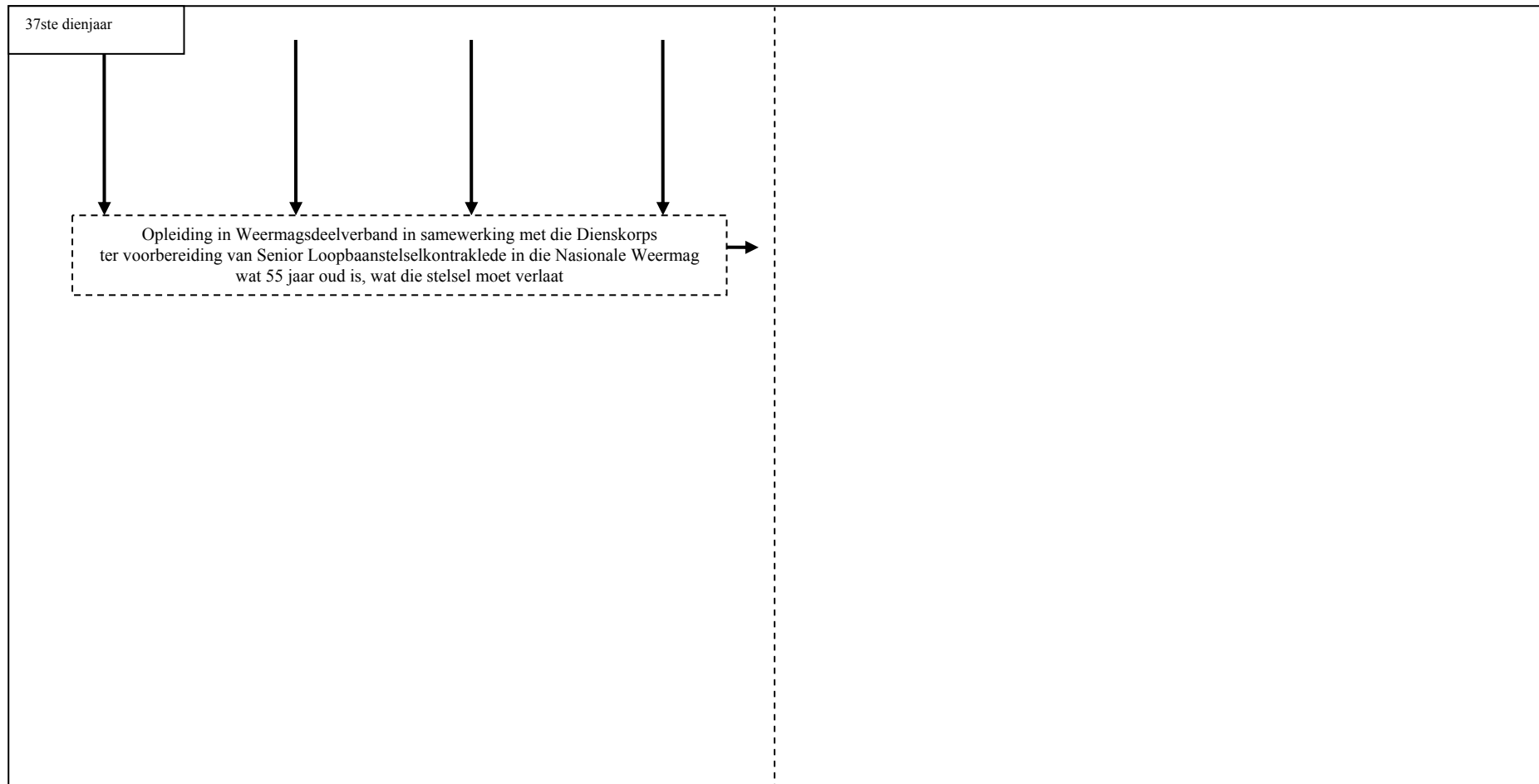












HOOFSTUK 11

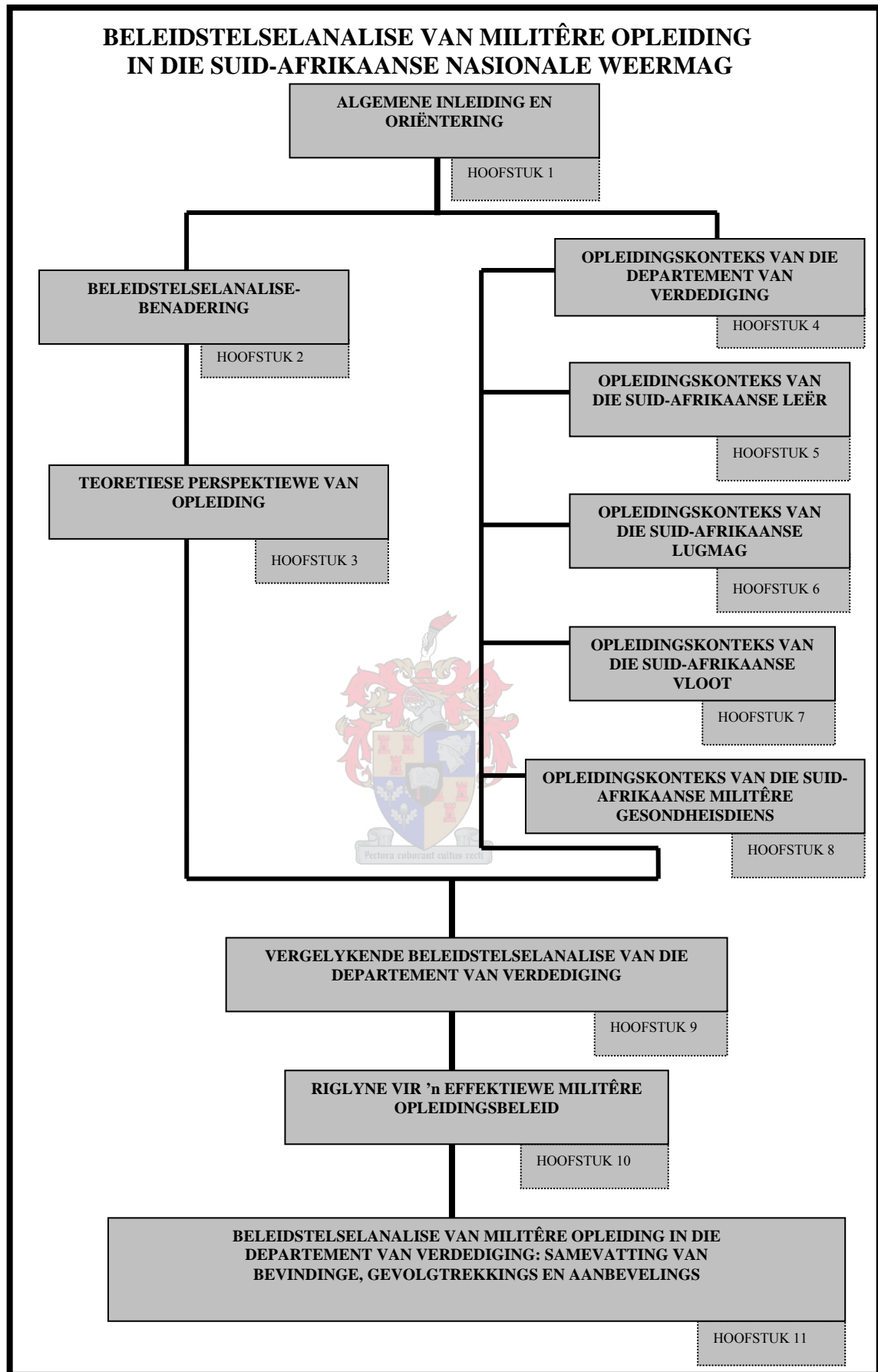
BELEIDSTELSELANALISE VAN MILITÊRE ONTWIKKELINGSOPLEIDING IN DIE NASIONALE WEERMAG: SAMEVATTING VAN BEVINDINGE, GEVOLGTREKKINGS EN AANBEVELINGS

11.1 INLEIDING

Ten einde die navorsing af te sluit met 'n samevatting van die bevindinge en gevolgtrekkings waartoe die navorser gekom het, word enkele verbandhoudende aanbevelings gemaak. Die A-hipotese in Hoofstuk 1 meld dat militêre ontwikkelingsopleiding vir die onderoffisiere in die Nasionale Weermag gebrekkig is en nie tred hou met die veranderde beleidstelsels in Suid-Afrika nie. Die B-hipotese wat uit die A-hipotese voortvloei, meld dat 'n geïntegreerde militêre ontwikkelingsopleidingstelsel vir onderoffisiere die effektiwiteit van die opleiding kan verbeter. In 'n poging om hierdie doelstellings te bereik, neem die navorsing in hoofstukke 2 en 3 'n aanvang met die bespreking van beleids- en opleidingsteorieë, terwyl Hoofstuk 4 die basis lê binne die Nasionale Weermag, waarop die toepassing daarvan in Hoofstukke 5 tot 8 fokus. Die verskillende aspekte van militêre ontwikkelingsopleiding binne die Nasionale Weermag word in Hoofstuk 9 teen mekaar opgeweeg en in Hoofstuk 10 word daar 'n nuwe konsep militêre ontwikkelingsopleidingsbeleid vir onderoffisiere in die Nasionale Weermag voorgestel. Hoofstuk 11 sluit dan die navorsing af met 'n samevatting van bevindinge, gevolgtrekkings en aanbevelings af.

11.2 KONTEKS VAN DIE NAVORSING

Word daar vandag na die aantal aansoeke gekyk van individue wat aansoek doen om na die verskillende weermagsdele te kom, tesame met die groot werkloosheidstoestand wat in Suid-Afrika heers, is dit duidelik dat die Nasionale Weermag nie probleme ondervind om die verskillende kwotas wat bestaan, te bereik nie. Tesame met die ekonomiese omstandighede en militêre ontwikkelingsopleiding wat gebrekkig is en nie op een lyn is met veranderde beleidstelsels in Suid-Afrika nie, staan die Nasionale Weermag voor die uitdaging om 'n militêre ontwikkelingsopleidingsbeleid in lyn te bring met nasionale beleid.



Figuur 11.1: Skematiese uiteensetting van die navorsing

Dit beteken dat die meerderheid individue in die organisasie op werk in die privaatsektor voorbereid is en juis nie meer in 'n lang loopbaan in die weermag belangstel nie. Die Nasionale Weermag staan dan veral voor die uitdaging om die ruggraat van die Weermag, naamlik die onderoffisier se opleiding sodoende te rig dat dit professioneel en lewensvatbaar van aard is. Ontwikkelingsopleiding moet egter gerig wees op die kennis, vaardighede en gesindhede ten opsigte van die profiel van die onderoffisier en nie dat daar na voltooiing van opleiding 'n behoefte bestaan om as offisiere in die Nasionale Weermag aangewend te word nie. Die opleiding moet dus van so 'n aard wees dat nie net die kultuur van die onderoffisier sterk gevestig word nie, maar ook dat die professionaliteit van die onderoffisier van dieselfde hiërargiese status en vlak as dié van die offisier is.

11.3 BEVINDINGE EN GEVOLGTREKKINGS

Die belangrikste bevindinge en gevolgtrekkings van hierdie navorsing, soos van toepassing op die bestaande militêre ontwikkelingsopleidingsbeleid in die Nasionale Weermag, en met besondere verwysing na die onderoffisier, kan soos volg saamgevat word:

- Die Nasionale Weermag is deel van die internasionale/globale verdedigingsgemeenskap en 'n belangrike komponent van vredesmagte in Afrika, wat vereis dat militêre ontwikkelingsopleiding nie net aan internasionale standaarde moet voldoen nie, maar ook wetenskaplik ontwikkel moet word.
- Die drastiese besnoeiing in die **Verdedigingsbegroting** en die druk wat daar uit die sosiale en maatskaplike omgewing op die Nasionale begroting uitgeoefen word, vereis dat die Nasionale Weermag drastiese aanpassings ten opsigte van militêre ontwikkelingsopleiding sal aanbring. Hierdie aanpassings is reeds vervat in die Militêre- en Menslikehulpbronstrategieë, en die konsepte van ***One Force*** en ***Joint Operations*** stuur die praktiese uitvoerbaarheid van militêre ontwikkelingsopleidingsbeleid in die rigting van gesamentlike militêre ontwikkelingsopleiding.

- Alhoewel die **afdeling Gesamentlike Opleiding** wel bestaan, het hierdie afdeling geen invloed ten opsigte van opleidingsbeleid en die uitvoering daarvan binne weermagsdeelverband nie. Die feit is dat die Lugmag alle militêre ontwikkelingsopleiding gestaak het en 'n nuwe beleid ontwikkel het ten opsigte van onderoffisiersopleiding in die Lugmag na aanleiding van die nuwe konsepbevorderingsbeleid wat by navraag deur die navorser van hierdie navorsing, bevestig is as 'n konsepdokument.
- In aansluiting by die bevindings en die gevolgtrekkings kan gerapporteer word dat die toestand van die algemene militêre ontwikkelingsopleidingsbeleid in die Lugmag, Vloot en Militêre Gesondheidsdiens in 'n geordende toestand is en dat duidelike riglyne bestaan ten opsigte van watter kursusse bestaan en waar die opleiding moet plaasvind. Die Leër moes die grootste behoefte van die integrasieproses bevredig en 'n oormaat van opleidingsbehoefes het hier ontstaan; nogtans is die Leër se algemene militêre ontwikkelingsopleidingsbeleid ook in 'n geordende toestand. Groot getalle Integrasielede moes in die kortste moontlike tydperk opgelei word, en aangesien hulle binne die bestaande strukture van die Nasionale Weermag vanaf junior range tot die hoogste range bevorder is, is verdere druk op die militêre ontwikkelingsopleidingsbeleid geplaas. Dit is dan ook die vernaamste rede waarom daar buite die erkende opleidingsfasiliteite vir spesifieke opleiding, 'n veranderde vorm van opleiding verskaf is.
- Die verskillende weermagsdele is, afgesien van administratiewe ondersteuning deur die sentrale werwingsafdeling van die Nasionale Weermag, steeds verantwoordelik vir hulle **eie werwingspoging** vir rekrute. Genoemde individue verrig die werwingstake bo en behalwe die uitvoering van hulle dagtaak en in die meeste gevalle sonder enige opleiding.
- Afgesien van die Credo van die onderoffisier en dié vir die adjudant-offisier, bestaan daar geen **profiel** vir bestaande opleidingskurrikulums om as opleidingsinsette waarvolgens opleiers om opleidingsuitsette te bepaal nie.

- Alhoewel daar voldoende beleid bestaan ten opsigte van toelatingsvereistes vir verskillende militêre ontwikkelingsopleidingskursusse, is hierdie beleid nie op skrif aangepas as spesifieke voorvereistes vir keuring ten opsigte van die beleid oor verteenwoordiging, regstellende aksies, gelyke geleenthede en die fasilitering van die integrasieproses nie.

- Kurrikulums in die Lugmag en Vloot is in 'n professionele en bygewerkte toestand. Die kurrikulums in die Leër is egter verouderd en in sekere gevalle alhoewel goedgekeur, bepaal die kurrikulums ander leerdersamestellings as die leerderssamestellings die kursus wat werklik doen, naamlik:

- die kurrikulum vir **Aanvanklike Militêre Diens** aanvaar permanente lede in die Leër, nieeenstaande die feit dat die kurrikulum in 1993 goedgekeur is;

- die kursusvereistes vir **Onderoffisiersvorming** vereis dat 'n spesifieke korps in die Leër die leerders aanbeveel vir die kursus, alhoewel daar nog geen korps aan die leiersgroep van die Leër toegeken is nie;

- toelatingsvereistes vir die **Regimente Onderoffisierskursus** is standerd agt (**graad 10**) of N3, terwyl die minimum toelatingsvereiste vir die Nasionale Weermag standerd tien (**graad 12**) is, en

- **Regimente Onderoffisierskursus** verwys na nasionale dienspligtiges in die Suid-Afrikaanse Weermag, nieeenstaande die feit dat die kurrikulum in 2000 goedgekeur is en die laaste nasionale diensplig in 1993 gestaak is terwyl die Suid-Afrikaanse Weermag op 27 April 1994 vervang is met die Suid-Afrikaanse Nasionale Weermag.

- Daar is tot 'n groot mate ooreenstemming tussen die verskillende weermagsdele oor die vakke wat in die verskillende kursusse aangebied word, alhoewel dieselfde vakke verskillende benamings binne die onderskeie weermagsdele het, byvoorbeeld

- **Wagte en skildwagte** in die Leër en Militêre Gesondheidsdiens teenoor **Dienswag** in die Vloot, en

- **Agter-gebied-beskerming** in die Leër teenoor **Plaaslike bewaking** in die Vloot.

- Die **statistiese** byhou van data in die Nasionale Weermag bestaan slegs in 'n beperkte mate. Daar moet gemeld word dat die Nasionale Weermag daaraan werk om sonder kleur- of rasseverskille op te lei, of nie te onderskei tussen die verskillende magsgroepe van die verlede nie, maar om eerder aan die beginsels van verteenwoordiging, regstellende aksie, gelyke geleenthede en die fasilitering van die integrasieproses te voldoen. Dit is dus kommerwekkend dat statistiek nie stiptelik bygehou word nie.

- Die **koste-effektiwiteit van opleiding** in die Nasionale Weermag word volgens die navorser bevredig in dié sin dat daar in die Leër, Lugmag en Vloot bepaal kan word hoeveel die opleidingskoste per leerder beloop. Die Militêre Gesondheidsdiens kan geen koste vir opleiding verskaf nie en verder kan nie een van die weermagsdele totale opleidingskoste per eenheid per leerder verskaf nie. Hierdie gebrek aan koste-effektiwiteit van opleiding per weermagsdeel verskaf 'n skewe beeld van koste per leerders in die Nasionale Weermag en verder moet rekening gehou word met die werklikheid van kostes vir sewe afsonderlike opleidingseenhede wat in werklikheid dieselfde opleiding verskaf.

- **Evaluering** van uitkomste vir militêre ontwikkelingsopleiding vind gemeenskaplik volgens dieselfde vereistes en deurlopend by alle weermagsdele plaas.

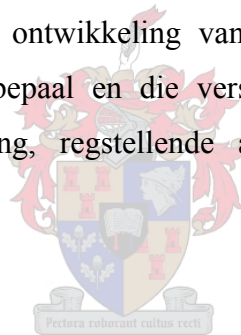
- Alhoewel militêre ontwikkelingsopleiding van onderoffisiere van die eerste tot die twaalfde jaar op 'n gereelde basis plaasvind, ontbreek verdere ontwikkelingsopleiding ten opsigte van veral die senior onderoffisiere en adjudant-offisiere. Daar vind geen amptelike ontwikkelingsopleiding plaas vanaf die dertiende jaar totdat aftrede-ouderdom bereik is nie. Nogtans verkry hulle in die meeste gevalle verdere bevordering of word in meer senior poste met groter verantwoordelikheid aangestel.

11.4 AANBEVELINGS

Uit die navorsing blyk dit dat, indien onderoffisiersontwikkelingsopleiding in die Nasionale Weermag wil tred hou met die veranderde beleidstelsels in Suid-Afrika en die effektiwiteit daarvan wil verbeter in 'n geïntegreerde militêre ontwikkelingsopleidingstelsel vir onderoffisiere, daar aan die volgende aanbevelings gehoor gegee behoort te word:

Aanbeveling een:

- 'n Konsensusbesluit moet in die Nasionale Weermag aanvaar word dat die Departement Gesamentlike Opleiding oorhoofse verantwoordelikheid moet aanvaar vir alle opleiding in die Nasionale Weermag, ongeag of dit weermagsdeelspesifieke opleiding is of nie. Die Departement Gesamentlike Opleiding sal verantwoordelikheid moet aanvaar vir die skep van opleidingsbeleid, die ontwerp van wetenskaplike kurrikulums, die ontwikkeling van metodes ten einde die koste-effektiwiteit van opleiding te bepaal en die versameling van statistiek om die beginsels van verteenwoordiging, regstellende aksies, gelyke geleenthede en integrasie te fasiliteer.



Aanbeveling twee:

- 'n Nasionale navorsingsprojek behoort geloods te word ten einde die profiel saam te stel waarvolgens 'n onderoffisier gewerf kan word vir toelating tot die Nasionale Weermag of vir keuring vir 'n spesifieke kursus.

Aanbeveling drie:

- 'n Nasionale navorsingsprojek behoort geloods te word ten einde die opleidingsvereistes van die onderoffisier te identifiseer.

Aanbeveling vier:

- 'n Opleidingstrategie behoort ontwikkel te word ten einde die onderoffisier in te lig rakende die beperkte loopbaanmoontlikhede in die Nasionale Weermag asook voor te berei vir 'n verdere loopbaan in die privaatsektor.

Aanbeveling vyf:

- Opleiding behoort ontwikkel te word ten einde die senior loopbaanstelsel vir die onderoffisier voort te berei om prakties-strategies op dieselfde professionele vlak as die offisier te kan funksioneer.

Aanbeveling ses:

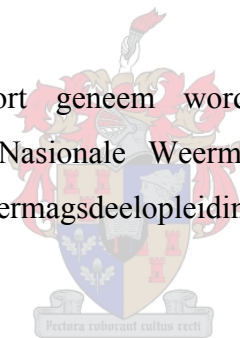
- Die Nasionale Weermag behoort 'n opleidingstrategie te ontwikkel ten einde oorwegend te konsentreer op die skep van 'n vredesoperasionele mag teenoor die konvensionele gevegsmag.

Aanbeveling sewe:

- Die Nasionale Weermag behoort 'n opleidingstrategie te ontwikkel ten einde aan die fisieke en geestelike operasionele gereedheid van die onderoffisier aandag te gee.

Aanbeveling agt:

- 'n Konsensusbesluit behoort geneem word ten einde die ekonomiese verantwoordbaarheid van die Nasionale Weermag te kwalifiseer en van die dupliserende gebruik van weermagsdeelopleidingsfasiliteite in die Nasionale Weermag te staak.

**Aanbeveling nege:**

- 'n Wetenskaplike ontwikkeling van die kurrikulums vir militêre ontwikkelingsopleiding behoort gedoen te word wat nie net die vereistes van die verskillende weermagsdele in ag sal neem nie, maar ook ontwikkelingsopleiding in pas sal bring met die Kwalifikasieraamwerk.

Aanbeveling tien:

- 'n Projek behoort amptelik geloods te word ten einde die ontwikkelingslyn van die onderoffisier te ondersoek na aanleiding van die militêre strategie en Menslikehulpbronstrategie 2010. Hierdie projek sal verantwoordelikheid moet aanvaar vir die daarstelling van konsepte volgens aanbevelings twee tot nege, waarvolgens aanbeveling een bereik kan word.

11.5 IMPLIKASIES

Die Leër, nie net as die senior nie, maar ook as die grooste enkele weermagsdeel in die Nasionale Weermag, sien sigself as die grooste enkele rolspeler, wat negatiewe emosionele gevoelens by veral die Lugmag en Vloot ontlok. Hierdie negatiewe gevoelens werk verder negatief in by besluitnemings wat die ander weermagsdele se kultuur of bestaansreg kan bedreig. Word daar na hierdie emosionele gevoelens verwys tesame met die ekonomiese druk wat op die Verdedingsbegroting geplaas word, sal besluitnemers in die proses van die konsep- militêre ontwikkelings- opleidingsbeleid soos ontwikkel tydens hierdie navorsing, verby die emosionele aspekte moet kyk. Besluite sal geneem moet word wat tred hou met die veranderde beleidstelsels in Suid-Afrika om die effektiwiteit van die stelsel te verbeter. Tesame met die konsepbeleid wat ontwikkel is, sal daar teenkanting wees ten opsigte van die beperkte loopbaangeleenthede vir die grootste gedeelte van die Kerndiensstelsel. Die Nasionale Weermag sal verantwoordelikheid moet aanvaar om nie net die lede van hierdie stelsel op 'n toekomstige loopbaan buite die Nasionale Weermag voor te berei nie, maar ook om verdere aspekte van vroeë aftrede ooreenkomstig die Pensioenwet en voordele wat met aftrede gepaard gaan te ondersoek.

11.6 AANBEVELINGS VIR VERDERE NAVORSING

Uit die navorsing wat onderneem is, word die volgende aanbevelings vir verdere navorsings gedoen:

Aanbeveling een:

- Tydens hierdie navorsing is dit aanvaar dat die manlike en vroulike geslagte vanuit dieselfde raamwerk in 'n militêre milieu opereer. Daar moet egter in gedagte gehou word dat die moderne vroulike geslag, alhoewel hulle op gelyke voet met die man om werkseleenthede meeding, steeds spesifieke biologiese verskille openbaarmet spesifieke verwysing na swangerskap, wat deel van haar menslike voortbestaan en van haar persoonlike loopbaanaspirasies uitmaak.

Daar word dus aanbeveel dat navorsing onderneem sal word ten opsigte van die vroulike voortbestaan in die militêre milieu te versoen met die vrou se

loopbaanaspirasies, sonder dat sy benadeel word ten opsigte van senioriteit van kennis, vaardighede en gesindheid.

Aanbeveling twee:

- Tydens hierdie navorsing is aanvaar dat daar reeds in wetlike voorskrifte voorsiening gemaak is vir kontrakbeeëindiging en/of aftrede op ouderdomme wat buite en/of vroeër is as die wetlik voorgeskrewe datums.

Daar word dus aanbeveel dat 'n navorsing sal volg om ondersoek in te stel na byvoordele en voordele by kontrakbeeëindiging en/of aftrede, soos voorgestel in die konsep- militêre ontwikkelingsopleidingsbeleid, soos ontwikkel tydens hierdie navorsing.

11.7 SLOTWOORD

Die mens as die kroon van die skepping verskil van die dier ten opsigte van die feit dat die mens *homo sapiens* is en oor sekere kwaliteite beskik waaroor die dier nie beskik nie. Die dier volg 'n instinktiewe benadering, waarsonder dit buite sy habitat nie kan oorleef nie. Die mens, in teenstelling met die dier, beskik oor 'n oorlewingskomponent sowel as 'n intellek, kreatiwiteit en 'n vermoë om tussen rasonale en emosionele denke te onderskei. Die emosionele lewe van die mens lei tot motivering, dringendheid, uithouvermoë, geduld en toewyding ten einde selfverwesentliking te bereik. Hierdie selfverwesentliking kan egter net bereik word indien organisasies van die 21ste eeu in 'n vennootskap tussen werkgewer en werknemer lewenslange leer (*lifelong learning*) voorstaan. Ten laaste moet 'n mens besef dat selfverwesentliking slegs bereik kan word as die individu verantwoordelikheid vir persoonlike groei aanvaar, teenoor die organisasie wat 'n meer heterodokse paradigmafokus moet inneem ten einde die groeiproses van die organisasie te ondersteun.

While technology creates man-made comparative advantage, seizing that man-made comparative advantage requires a work force skilled from top to bottom. The skills of labour force are going to be the key competitive weapon in the twenty-first century. Brainpower will create new technologies, but skilled labour will be the arms and legs that allow one to employ – to be the low-cost masters of – the new product and process technologies that are being generated . . . skilled people become the only sustainable competitive advantage.

Lester Thurow (in Davies *et al*, 1998:103)



BIBLIOGRAFIE

- African Security Navorsings. 1995. Integration, demobilisation and rationalisation. African Security Review, Vol 6, Pretoria.
- Anderson, J.E. 1979. Public policy-making. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Andrews, Y. 1987. Die Personeelfunksie. Pretoria: HAUM.
- Army Gymnasium. 2000. Course Instruction. NCO Formative (PF) for all Corps (Men and Woman). ARMY GYM/103/2/NCO. Heidelberg: Army Gymnasium.
- Bakkes, C.M. in Kennel, E.C. 1996. A policy outcome analysis of school health services. Unpublished MPA-thesis, University of Stellenbosch.
- Bakkes, C.M. in Mostert, E. 1998. Beleidskwessieanalyse van die toelatingstelsel by die Durbanville Gemeenskapsgesondheidsentrum. Ongepubliseerde MPA-tesis, Universiteit van Stellenbosch.
- Bayat, M.S. & Meyer, I.H. (red.) 1994. Public Administration: Concepts, theory and practice. Halfway House: Southern Book Publishers.
- Beerel, A. 1998. Leadership through Strategic Planning. London: International Thomson Business Press.
- Beezhold, P.E. 1989. Die Andragogiese Eise van Koöperatiewe Onderwys. Ongepubliseerde D.Ed., Pretoria, UNISA.
- Bennis, W. & Nanus, B. in Davis, J.R. & Davis, A.B. 1998. Effective Training Strategies. San Francisco: Berret-Koehler Publishers.
- Berger, P.L. & Godsell, B. 1988. A Future South Africa. Kaapstad: Tafelberg.

Bondesio, M.J. & Berkhout, S.J. 1987. Onderwys-Stelselkunde. Pretoria: Universiteit van Pretoria.

Bornman, A. 2000. Heidelberg: Suid-Afrikaanse Leërgimnasium. Onderhoud, Julie; Hoof Instrukteur.

Bornman, A. 2001. Heidelberg: Suid-Afrikaanse Leërgimnasium. Onderhoud, Julie; Hoof Instrukteur.

Bosman, D.B., Van der Merwe, I.W. & Hiemstra, L.W. 1984. BILINGUAL DICTIONARY: ENGLISH-AFRIKAANS. Cape Town: Tafelberg

Botha, B.J. 2001. Heidelberg: Suid-Afrikaanse Leërgimnasium. Onderhoud, Mei; Instrukteur vir Onderoffisiersonwikkelingskursus.

Botha, J.P. 1998. Vredes-operasies: Hoekom is gespesialiseerde opleiding noodsaaklik? SALUT, April; Vol 5(3), 56-57.

Brewer, G.D. & Jones, C.D. in Howlett, M. & Ramesh, M. 1994. Studying Public Policy: Policy Cycles and Policy Subsystems. Oxford: Oxford University Press.

Brock, L.R. & Salerno, M.A. 1994. The Change Cycle. Virginia: Bridge Builder Media.

Brookfield, S.D. in Knowles, M.S. Holton III, E.F. & Swanson, R.A. 1998. The Adult Learner. Texas: Gulf Publishing Company.

Burgers, A.P. 1984. Die Divisie-Offisier se Handleiding. Simonstad: Suid-Afrikaanse Vlootdrukpers.

Bütter, H.D. 1980. Kennis: Die Eerste Afrikaanse Ensiklopedie in kleur. Derde druk. Pretoria: Kennis.

Churchman, P. in Schoderbek, P.P., Schoderbek, C.G. & Kefalas, A.G. 1990. Management Systems: Conceptual Considerations. Boston: Richard D. Irwin.

Cloete, F. 1999. Governance: Policy. Module 10, Unpublished presentations, Stellenbosch: University of Stellenbosch.

Cloete, F. & Wissink, H. (eds) 2000. Improving Public Policy. Pretoria: Van Schaik Publishers.

Coetzee, A.J.A. 1996. Beskryf die rol wat Militêre Integrasie speel in die instandhouding van Demokrasie in die Republiek van Suid-Afrika. Ongepubliseerde Hons.B in Publieke Administrasie-werkstuk, Stellenbosch, Universiteit van Stellenbosch.

Coetzee, A.J.A. 1998. Beleidsinhoudanalise van Militêre Opleiding. Ongepubliseerde MPA-werkstuk, Stellenbosch: Universiteit van Stellenbosch.

Coetzee, A.J.A. 2001. IIR Training Scorecard Seminar: Increasing the Cost-Effectiveness of Training by performing a comprehensive assessment of requirements, which will allow you to co-ordinate budget planning with organisational goals thereby achieving exceptional training output. November. Rosebank.

Coetzee, C. 2000. Skole in die tegno-era. Nuwe Horisonne, Vol 6 (1), 16-17.

Cummings, T.G. & Worley, C.G. 1997. Organization Development and Change. California: South-Western College Publications.

Cushway, B 1994. Human Resource Management: Planning, Analysis, Performance and Reward. London: Kogan Page.

Da Costa, J.M.S. 2000. Kimberley: 3 South African Infantry Battalion. Onderhoud, Julie; Senior Onderoffiser.

Davis, J.R. & Davis, A.B. 1998. Effective Training Strategies. San Francisco: Berret-Koehler Publishers.

De Klerk, J.J.A. 2002. Pretoria: Sekretariaat van Verdediging. Onderhoud, Februarie; Gewese Persoonlike Sekretariaat van die Sekretariaat van Verdediging.

De Munnik, E.O. 1997. Outcome-based education and training. Bulletin for Educational Technology, Special edition, SANDF, 88-89.

Department of Defence. 1997. Training Order 1/1/97: Introduction Of Civic Education in the Department of Defence. September; C PERS/DPD/R/103/1/B. Pretoria: Personnel Division.

Department of Defence. 1998a. Department of Defence: Annual Report 1998. Pretoria.

Department of Defence. 1998b. Department of Defence Affirmative Action Plan. 3 June. Pretoria: Department of Defence.

Department of Defence. 1999. Department of Defence; Vision. SALUT, May; Vol 6(5). Pretoria: SA Department of Defence.

Department of Defence. 2001a. Department of Defence. <http://www.gov.za/dept/defence/index.html>: 01/09/04.

Department of Defence. 2001b. Department of Defence Policy on the Promotion of members of the South African National Defence Force: Pers No 21/2001. 18 March. Draft. Pretoria: Department of Defence.

Department of Defence. 2001c. South African National Defence Force Military Strategy: Department of Defence Joint General Publications: JGP 201. Draft. Pretoria: Department of Defence.

Department of Defence. 2001d. Director Service System: Results of Strategic Planning Session. 28 September; DS/CDHRPP/DSS/R/522/4. Pretoria: Department of Defence.

Department of Defence. 2001e. Annual Report including the Report of the Auditor General. Pretoria: Department of Defence.

Department of Education. 1996. National Qualifications Framework: Discussion Document. Pretoria: Department of Education.

De Vries, R. 1997. New wine in a new wine flask; Thoughts on Transformation. SALUT, January; Vol 4(1), 16-19.

Diamands, E.O. 2000. Kimberley: 3 Suid-Afrikaanse Infanteriebataljon. Onderhoud, Julie; Instrukteur vir Vrywillige Militêre Diens.

Dippenaar, A.J. 2001. Saldanha: SAS SALDANHA. Onderhoud, Augustus; Hoof Instrukteur vir Militêre Opleiding vir Manskappe Deel 2.

Dror, Y. 1986. Policy-making under adversity. New Brunswick, NT: Transaction Books.

Dunn, W.N. 1981. Public policy analysis. New Jersey: Prentice Hall.

Dunn, W.N. 1994. Public policy analysis. New Jersey: Prentice Hall.

Du Toit, A. 1992. South African's Fighting Ships: Past and Present. Cape Town: CTP Books.

Dye, T.R. 1976. Understanding public policy. New Jersey: Prentice Hall.

Dye, T.R. 1987. Understanding public policy. New Jersey: Prentice Hall.

Easton, D. 1965. A SYSTEM ANALYSIS OF POLITICAL LIFE. New York: John Wiley.

Edwards, T. 1999. Die adjudant-offisier en leierskap: ... om die ou wyse van dink en doen te ontvries en die nuwe te plant in vrugbare grond. SALUT, Mei; Vol 6(5), 50-51.

Ehlers, L. 2000. Heidelberg: Suid-Afrikaanse Leërgimnasium. Onderhoud, Julie; Senior Instruksie.

Erasmus, A.F. 2000. Thaba Tshwane: Suid-Afrikaanse Lugmagkollege. Onderhoud, Julie; Prinsipaal.

Erasmus, A.F. 2001. Thaba Tshwane: Suid-Afrikaanse Lugmagkollege. Onderhoud, September; Prinsipaal.

Esterhuysen, A.J. 1999. Militêre professionalisme; Daar is geen kort pad nie. SALUT, Maart; Vol 6(3), 22-25.

Evans, G. & Newnham, J. 1992. The dictionary of world politics: a reference guide to concepts, ideas and institutions. London: Harvester Wheatsheaf.

Flag Officer Fleet. 2001. Fleet Human Resources Division: Organisation, Authorities and Chain of Responsibilities. 13 March. Simon's Town: Flag Officer Fleet.

Fombrun, C., Tichy, N.M. & Devanna, M.A. 1984. Strategic Human Resource Management. New York: John Wiley.

Fox, W. & Meyer, I.H. 1996. Public Administration Dictionary. Kaapstad: Juta.

Fursdom, E. 2000. Into the 21st Century; What comes next? SALUT, March; Vol 7(3), 56-59.

Gerber, M.J. 1987. Die Beheeraspek in die proses van privatisering van owerheidsbedrywighe. Tesis (MA), Universiteit van Pretoria.

Gerber, P.D., Nel, P.S. & Van Dyk, P.S. 1996. Menslikehulpbronbestuur. Derde Uitgawe. Johannesburg: Thompson Publishers.

Gilbert, N. & Specht, H. 1986. Dimensions of social welfare policy. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Golliath, E.A.D. 2001. Kimberley. 3 Suid-Afrikaanse Infanteriebataljon. Onderhoud, September; Instrukteur.

Greyling, D.J. in Kleynscheldt, R.J. 1990. Koöperatiewe Onderwys: 'n Fundamenteelopvoedkundige Perspektief. Desember. Ongepubliseerde Magister in die Opvoedkunde. Stellenbosch: Universiteit van Stellenbosch.

Greyling, E.S.G. 1993. Kriteria vir Afstandsonderwysprogramme aan Residensiële Suid-Afrikaanse Universiteite. Ongepubliseerde D.Ed-tesis, Randse Afrikaanse Universiteit.



Grindle, M.S. & Thomas, J.W. 1991. PUBLIC CHOICES AND POLICY CHANGE: THE POLITICAL ECONOMY OF REFORM IN DEVELOPING COUNTRIES. Baltimore: John Hopkins University Press.

Grobbelaar, A.P. 2000. Kimberley. 3 Suid-Afrikaanse Infanteriebataljon. Onderhoud, Julie; Hoof Instrukteur.

Hall, D.T. & Goodale, J.G. 1986. Human resources management: strategy, design and implementation. Illinois: Scott.

Handwoordeboek van die Afrikaanse Taal (HAT). 1994. VERKLARENDE HANDBOEK VAN DIE AFRKAANSE TAAL. Midrand: Perskor.

Hanekom, J.J.H. 2001. Workbook: Management and Leadership. Saldanha.

Hanekom, J. P. 2001a. Report Officer Commanding SAS SALDANHA: Establishment of a Competency Profile for NCO's functioning at Level 8 and 9 within the South African Navy. Draft Copy. 3 August. Saldanha: Military Training for Ratings Part 3 Division.

Hanekom, J.P. 2001b. Saldanha: SAS SALDANHA. Onderhoud, Augustus; Hoof Instrukteur Militêre Opleiding vir Manskappe Deel 3.

Harmse, M. 1998. The new language policy; ...strikes a balance between constitutional imperatives and the Department's operational needs. SALUT, June; Vol 5(6), 14-16.

Harmse, M. 1999. Joint training; ...the sensible option. SALUT, February; Vol 6(2), 12-13.

Heitman, H.R. Non-Commissioned Officers: The Neglected Backbone. "Unpublished and undated manuscript".

Hershey, P. & Blanchard, K. 1988. MANAGEMENT OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR: UTILIZING HUMAN RESOURCES. London: Prentice-Hall.

Hogwood, W. & Gunn, L.A. 1984. Policy analysis for the real world. Oxford: Oxford University Press.

Holley, W.H. & Jennings, K.M. 1983. Personnel management: functions and issues. New York: Dryden.

Howlett, M. & Ramesh, M. 1994. Studying Public Policy: Policy Cycles and Policy Subsystems. Oxford: Oxford University Press.

Hurribance, A.C. 1999. The Joint Training Division. SALUT, November; Vol 6(11), 33.

Infantry School. 1996a. Précis for the Course: JNRNCO Formative: Communication. Kimberley: Infantry School.

Infantry School. 1996b. Précis for the Course: JNRNCO Formative, PF: General Aspects. Kimberley: Infantry School.

Infantry School. 1996c. Précis for the Course: JNRNCO Formative, PF: Warfare. Kimberley: Infantry School.

Infantry School. 1998a. Curriculum for the Course: JNR NCO Formative Course: PF. INF SCHOOL/R/103/1/05735/701 INF, April. Kimberley: Infantry School.

Infantry School. 1998b. Précis for the Course: JNRNCO Formative; Labour Relations: Training Notes. Kimberley: Infantry School.

Jackson, J.H. & Musselman, V.A. 1987. Business: contemporary concepts and practices. 9de Uitgawe. New Jersey: Prentice-Hall.

Jarvis, P. 1996. Adult & Continuing Education: Theory and practice. London: Routledge.

Joubert, M. 2001. Saldanha: SAS SALDANHA. Onderhoud, Augustus; Hoof Instrukteur Instaatstellingsopleiding.

Kaye, A.R. in Viljoen, A. 1999. RIGLYNE VIR DIE ONTWIKKELING VAN 'n AFSTANDSONDERRIGSTELSEL AS VORM VAN GEÏNDIVIDUALISEERDE OPLEIDING IN DIE SUID-AFRIKAANSE NASIONALE WEERMAG. November. Pretoria: Universiteit van Suid-Afrika.

Kennel, E.C. 1996. A Policy outcome analysis of school health services. Unpublished MPA-thesis, University of Stellenbosch.

Kirkpatrick, K. in Parry, S.B. 1997. Evaluating the Impact of Training. Alexandria: American Society for Training and Development.

Kirsten, J.F. 2000. Thaba Tshwane: Suid-Afrikaanse Gesondheidsdienskollege. Onderhoud, Julie; Instrukteur.

Kleynscheldt, R.J. 1990. Koöperatiewe Onderwys: 'n Fundamenteelopvoedkundige Perspektief. Desember. Ongepubliseerde Magister in die Opvoedkunde. Stellenbosch: Universiteit van Stellenbosch.

Koenig, W. 1986. Public Policy. Englewood Cliffs: Prentice Hall.

Knowles, M.S. Holton III, E.F. & Swanson, R.A. 1998. The Adult Learner. Texas: Gulf Publishing Company.

Lasswell, H.D. in Cloete, F., Wissink, H., De Conig, C., Meyer, I.H., Le Roux, N., Brynard, P. & Van Baalen, J. 2000. Improving Public Policy. Pretoria: Van Schaiks Publishers.

Leërgimnasium. 1998. Leërgimnasium Vaandelaanbieding. 9 April. Heidelberg: Leërgimnasium

Leërgimnasium. 2000. Adjudant-Offisiere Ontwikkelskursus Blokprogram: 2000/02. Heidelberg: Leërgimnasium.

Leërgimnasium. 2001. Précis: Toesighouding. Heidelberg: Leërgimnasium.

Ligthelm, T. 2000. Thaba Tshwane: Suid-Afrikaanse Gesondheidsdienskollege. Onderhoud, Julie; Instrukteur.

Linde, M.A. 2000. Lohatla: Suid-Afrikaanse Leër Gevegskool. Onderhoud, Julie; Instrukteur.

Links, S.B. 2000a. Peacekeeping or Peace Enforcement? A Proposed model for intervention in Sub-Sahara Africa. Ongepubliseerde MPA-tesis, Universiteit van Stellenbosch.

Links, S.B. 2000b. Staff Paper for senior Directing Staff (Junior): The recognition of civilian qualifications in a military organisation. 20 March. Muizenberg. Naval Staff College.

Lochner, E.H. 2001. Saldanha: SAS SALDANHA. Onderhoud, Augustus; Hoof Instrukteur.

Lombaard, J.S. 2000. Heidelberg: Suid-Afrikaanse Leërgimnasium. Onderhoud, Julie; Instrukteur Junior Onderoffisierson ontwikkelingskursus.

Loots, C. 2001. Kimberley. 3 Suid-Afrikaanse Infanteriebataljon. Onderhoud, Mei; Instrukteur.

Louw, C.A. 2000. Heidelberg: Suid-Afrikaanse Leërgimnasium. Onderhoud, Julie; Instrukteur Junior Onderoffisierson ontwikkelingskursus.

Louw, D.A. 1990, Menslike ontwikkeling. Tweede uitgawe. Pretoria: HAUM.

Louw, L. & Kendall, F. 1986. Die Oplossing. Ciskei: AMAGI-Publikasies.

Lugmaggimnasium. 2001. Organigram van Basiese Militêre Opleiding: Tweede Eskader. 17 September. Valhalla: Lugmaggimnasium.

Macridis, R.C. 1986. Modern Political Regimes. Boston: Little Brown Company.

Mannheim, J.B. & Rich, R.C. 1981. Empirical political analysis: research methods in political science. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Maré, L. 1997. Defence Budget; We want a core force, not a skeleton force. We accept a lean force, but not one with anorexia. SALUT, July; Vol 4 (7), 18-20.

Masondo, A. 1998. 4 Years of managing diversity. SALUT, April; Vol 5 (3), 18-21.

Masondo, A. 1999. The African Renaissance: “The simple truth is that the world does not owe us a living”. SALUT, April; Vol 6(1), 30-31.

Mbeki, T. 1999. Speech at the launch of the African Renaissance Institute. 11 October. Pretoria.

Mbeki, T. 2000a. Speech on the occasion of the consideration of the Budget Vote of the Presidency: National Assembly. 13 June. Cape Town.

Mbeki, T. 2000b. President’s New Years message. 31 December. Pretoria.

Mbeki, T. 2001. Speech on the occasion of addressing the World Economic Forum at Davos. 28 January. Switzerland.

Merkel, P.H. 1970. Modern comparative politics. New York: Holt, Rinehart & Winston.

Merts, C.H. 1996. Die evaluering van Instaatstellingsopleiding in die Suid-Afrikaanse Vloot. Ongepubliseerde Magister-tesis in Opvoedkunde, Universiteit van Stellenbosch.



Merts, C.H. 1998. Instaatstellingsopleiding in die Suid-Afrikaanse Vloot. Saldanha: SAS SALDANHA

Meyer, I.H. 1996. Beleidstelselanalise van behuising in geselekteerde Afrikastate. Ongepubliseerde Ph.D.-proefskrif, Universiteit van Stellenbosch.

Meyer, J.H. 1997. . Kriteria vir die ontwikkeling van onderrigvaardighede en tegnieke vir ’n interaktiewe afstandsonderrigprogram. Ongepubliseerde Magister-tesis, Randse Afrikaanse Universiteit.

Mienie, J.W. 2000. Thaba Tshwane: Suid-Afrikaanse Lugmagkollege. Onderhoud, Julie; Hoof Instrukteur.

- Mokhothu, S.M.G. 2002. Pretoria: Department of Defence. Onderhoud, Februarie; Senior Officer of uMkhonto we Sizwe in Angola during the Angola War.
- Moortcraft, J.J. 2000. Pretoria: Suid-Afrikaanse Leërhoofkantoor. Onderhoud, Julie; Senior Onderoffisier van die Suid-Afrikaanse Leër.
- Mostert, E. 1998. Beleidskwessieanalyse van die toelatingstelsel by die Durbanville Gemeenskapsgesondheidsentrum. Ongepubliseerde MPA-tesis, Universiteit van Stellenbosch.
- Nathan, L. 1997. Subject to civil control: Constitutional provision on Defence. SALUT, November; Vol 4 (11), 28-29.
- Neethling, T. 2000. Providing Combat-ready forces; "to meet tomorrow's unexpected challenges". SALUT, April; Vol 7 (3), 18-21.
- Nel, B.F., Sonnekus, M.C.H. & Garbers, J.G. 1965. Grondslae van die Psigologie. Stellenbosch: Universiteitsuitgewers.
- Newby, T. 1992. Cost-effective Training. London: Kogan Page.
- Nieuwoudt, C.F., Olivier, G.C. & Hough, M. 1981. Die Politieke Stelsel van Suid-Afrika. Pretoria: Academica.
- Parry, S.B. 1997. Evaluating the Impact of Training. Alexandria: American Society for Training and Development.
- Patton, C.V. & Sawicki, D.S. 1993. Basic methods of policy analysis and planning. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Pieterse, G.P. 2000. Thaba Tshwane: Suid-Afrikaanse Gesondheidsdienskollege. Onderhoud, Julie; Instrukteur Adjudant-Offisiersonwikkelingskursus.

- Piket, A. 2000. Valhalla: Suid-Afrikaanse Lugmaggimnasium. Onderhoud, Julie; Hoof Instrukteur.
- Piper, D. 2000. Valhalla: Suid-Afrikaanse Lugmaggimnasium. Onderhoud, Julie; Instrukteur.
- Potgieter, G.P. 2000. Heidelberg: Suid-Afrikaanse Leërgimnasium. Onderhoud, Julie; Hoof Instrukteur Adjudant-Offisiere ontwikkelingskursus.
- Potgieter, T.D. 2002. Saldanha: Militêre Akademie. Telefoongesprek, Februarie; Dosent in Militêre Gesiedenis.
- Price, D.K. in Anderson, J.E. 1979. Public policy-making. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Prins, D. 2000. Heidelberg: Suid-Afrikaanse Leërgimnasium. Onderhoud, Julie; Instrukteur.
- Reader's Digest. 1987. Afrikaans-Engelse Woordeboek; English-Afrikaans Dictionary. Cape Town: Reader's Digest.
- Republic of South Africa. 1995a. South African Qualifications Authority, 1995 (Act No 85 of 1995). Pretoria: Government Printer.
- Republic of South Africa. 1995b. Labour Relations Act, 1995 (Act No 66 of 1995). Pretoria: Government Printer.
- Republic of South Africa. 1997. White Paper on Public Service: Training and Education. July. Pretoria: Government Printer.
- Republic of South Africa. 1998a. Skills Development, 1998 (Act No 97 of 1998). 20 October. Pretoria: Government Printer.

Republic of South Africa. 1998b. White Paper on Affirmative Action and Equal Opportunity. Pretoria: Government Printer.

Republic of South Africa. 1998c. Employment Equity Act, 1998 (Act No 55 of 1998). Pretoria: Government Printer.

Republiek van Suid-Afrika. 1957. Die Verdedigingswet van die Republiek van Suid-Afrika, 1957 (Wet No 44 van 1957).

Republiek van Suid-Afrika. 1992. Politieke Pitkos. Beleidsorsig, April. Pretoria.

Republiek van Suid-Afrika. 1996. Die Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika, 1996 (Wet No 108 van 1996). Typeface Media.

Retief, J. 2001. C NAVY CALLING. Navy News, Vol XX(3). Simon's Town. Navy News, 2.

Robbins, S.P. 1990. ORGANISATIONAL THEORY: Structure, Design, and Application. 3rd Edition. New Jersey: Prentice Hall.

Rother, L.A. 2001. Saldanha: SAS SALDANHA. Interview, August; Chief Instructor Military Training for Ratings Part 1.

Rosenblum, S. & Darkenwald, G.G. in Knowles, M.S. Holton III, E.F. & Swanson, R.A. 1998. The Adult Learner. Texas: Gulf Publishing Company.

Roth, D.F. in Meyer, I.H. 1996. Beleidsstelselanalise van behuising in geselekteerde Afrikastate. Ongepubliseerde Ph.D.-proefskrif, Universiteit van Stellenbosch.

Sarekesian, S. & Buck, J.H. 1979. Comparative Politics: An Introduction. California: Alfred Publications.

SAS SALDANHA. 1999. Parade Program For Military Training for Ratings Part 1 January 1999 Intake. May. Saldanha: Bevelvoerder SAS SALDANHA.

SAS SALDANHA. 2000a. Re-design of Military Training for Ratings Part 3. March. Saldanha: Military Training for Ratings Part 3 Division.

SAS SALDANHA. 2000b. Activity Plan 2000 to 2001. Saldanha: Bevelvoerder SAS SALDANHA.

SAS SALDANHA. 2001a. Bussiness Plan of SAS SALDANHA for 2001 to 2002. January. Saldanha: Officer Commanding SAS SALDANHA.

SAS SALDANHA. 2001b. Course Costing. October. Saldanha: SAS SALDANHA.

SAS SIMONSBERG. 2001a. Course Costing. October. Simon's Town: MBCD School.

SAS SIMONSBERG. 2001b. Curriculum for the Course: Nuclear Biological Chemical Defence (Damage Control) Part 1. 16 May. Simon's Town: SAS SIMONSBERG.

Schoderbek, P.P., Schoderbek, C.G. & Kefalas, A.G. 1990. Management Systems: Conceptual Considerations. Boston: Richard D. Irwin.

Schwella, E. Burger, J. Fox, W. en Muller, J.J. 1996. Public Resource Management. Kenwyn: Juta.

Senge, P. 1990. The Fifth Discipline: The Art and Practice of Learning Organizations. New York: Currency Doubleday.

Short, E. 1971. Education in a changing world. Johannesburg: Pitman.

Smit, P.J. & Cronje, G.J. de J. 1992. Bestuursbeginsels. Kenwyn: Juta.

Snyman, J.W. 2000. Lohatla: Suid-Afrikaanse Leër Gevegskool. Onderhoud: Julie; Instrukteur.

South African Air Force. 1995. Curriculum for the Course: Basic Military Training for SAAF Recruits. 7 March. Pretoria: Training Command.

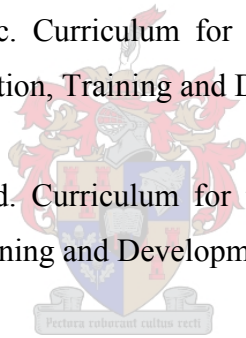
South African Air Force. 1998. Curriculum for the Course: Re-Orientation Training Course. 1 July. Pretoria: Training Command.

South African Air Force. 2000a. Policy for the Course: Policy applicable to the SAAF Junior Supervisors Course. January. Pretoria: Education, Training and Development Management.

South African Air Force. 2000b. Policy for the Course: Policy applicable to the SAAF Senior Supervisors Course. January. Pretoria: Education, Training and Development Management.

South African Air Force. 2000c. Curriculum for the Course: Junior Supervisors Course. February. Pretoria: Education, Training and Development Management.

South African Air Force. 2000d. Curriculum for the Course: Senior Supervisors Course. Pretoria: Education, Training and Development Management.



South African Air Force. 2001a. Draft Curriculum for the Course: Junior Supervisors Course. August. Thaba Tshwane: South African Air Force College.

South African Air Force. 2001b. Curriculum for the Course: Senior Supervisors Individual Study Phase. Draft. Thaba Tshwane: South African Air Force College.

South African Air Force College. 2001a. Briefing to Groups Visiting South African Air Force College. Thaba Tshwane: South African Air Force College.

South African Air Force College. 2001b. Owners Cost to South African Air Force for Courses at the South African Air Force College. Thaba Tshwane: South African Air Force College.

South African Army. 1991. Curriculum for the Course: Methods of Instruction. 01/07/03/8038/8, September. Pretoria: 1 Military Printing Unit.

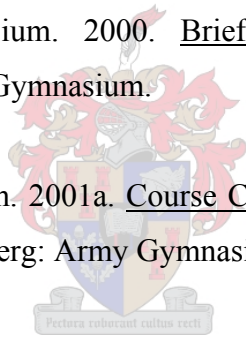
South African Army. 1998. Curriculum for the Course: All Corps Induction Training for the SA Army VMS Leaders and Non-Leadergroups (Rank Group Private). C ARMY/D TRG/R/103/2/6, July. Pretoria: Joint Training.

South African Army. 2000. The South African Army: Vision and Mission. SALUT, May; Vol 7(5), 35.

South African Army Battle School. 2000. Curriculum for the Course: Senior Non-Commissioned Officer Regimental Services. SA ARMY BATTLE SCHOOL/R/103/1/05735/701 ALG 03, April. Lohatla: South African Army Battle School.

South African Army Gymnasium. 2000. Briefing to Groups Visiting Army Gymnasium. Heidelberg: Army Gymnasium.

South African Army Gymnasium. 2001a. Course Costing for NCO Formative Army Gymnasium. 30 August. Heidelberg: Army Gymnasium.



South African Army Gymnasium. 2001b. Briefing to Groups Visiting the Army Gymnasium. Heidelberg: Army Gymnasium.

South African Army Gymnasium. 2001c. Course Costing for NCO Development Courses per learner at the Army Gymnasium. 23 October. Heidelberg: Army Gymnasium.

South African Army Gymnasium. 2001d. Course Costing for the Basic Training Wing at Army Gymnasium. 23 October. Heidelberg: Army Gymnasium

South African Army Gymnasium. 2001e. Course Costing for Warrant Officers Development Courses at Army Gymnasium. 23 October. Heidelberg: Army Gymnasium

South African Defence Force. 1989. Project NERVA; Report on the investigation aimed at creating a development programme for Other Ranks of the SADF. March. Pretoria: Chief of Staff Personnel.

South African Medical Service. 2001. Opperman, R.G.P. South African National Defence Force Planning and Budgeting Guidelines: Physical Training, Sport and Recreation. 3 October. Centurion: Directorate Physical Training.

South African Medical Service Academy. 1997a. Curriculum for the Course: Junior Non Commission Officers Development Course. 5 February. Voortrekkerhoogte: SAMS Academy.

South African Medical Service Academy. 1997b. Curriculum for the Course: Senior Non Commissioned Officers Development Course. 5 February. Voortrekkerhoogte: SAMS Academy.

South African Medical Service Academy. 2000a. Programme for the Course: Basic Bridging Training. 13 July. Thaba Tshwane: SAMHS Training Formation.

South African Medical Service Academy. 2000b. Curriculum for the Course: Warrant Officers Development Course. Thaba Tshwane: SAMS Academy.

South African Military Health Service. 2002. SAMHS VISION, MISSION AND SG'S THEME. 11 February. Thaba Tshwane: South African Medical Service.

South African National Defence Force. 1994a. Ceremonial Manual: History. Volume 1. Pretoria: 1 Military Printing Unit.

South African National Defence Force. 1994b. Ceremonial Manual: Execution. Volume 2. Pretoria: 1 Military Printing Unit.

South African National Defence Force. 1994c. Ceremonial Manual: Illustrations. Volume 3. Pretoria: 1 Military Printing Unit.

South African National Defence Force. 1994d. South African Defence Review: DEFENCE IN A DEMOCRACY. Pretoria: 1 Military Printing Regiment.

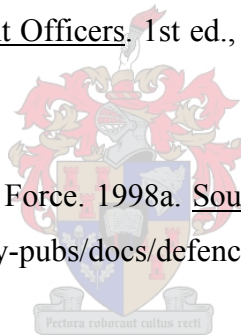
South African National Defence Force. 1996a. White Paper on Defence. 14 Mei. Pretoria.

South African National Defence Force. 1996b. Drill all Arms for the South African National Defence Force. Pretoria: 1 Military Printing Unit.

South African National Defence Force. 1997a. South African National Defence Force: Service Guide for Officers. 1st ed., October. Pretoria: Chief of the South African National Defence Force.

South African National Defence Force. 1997b. South African National Defence Force: Service Guide for Warrant Officers. 1st ed., June. Pretoria: Chief of the South African National Defence Force.

South African National Defence Force. 1998a. South African Defence Review 1998. (<ftp://navyweb.navy.mil.za/policy-pubs/docs/defence%20review.pdf>).



South African National Defence Force. 1998b. South African Defence Review: DEFENCE IN A DEMOCRACY. Pretoria: 1 Military Printing Regiment.

South African National Defence Force. 1999. Labour Relations Notes for the South African National Defence Force. No.5. Pretoria: Department of Defence.

South African National Defence Force. 2001a. South African National Defence Force Military Strategy. Draft 2, 21 February. Pretoria: Department of Defence.

South African National Defence Force. 2001b. Department of Defence Human Resources Strategy 2010. Edition No: 1, 20 August. Pretoria: Department of Defence.

South African National Defence Force. 2001c. South African National Defence Force Military Strategy. Pretoria: Department of Defence.

South African Naval College. 1980. Naval Customs and Their Origins. Gordons' Bay: South African Naval College.

South African Navy. 1993. Selection policy for military training for ratings Part 2. Naval Order 1/7/1993(E), 2nd ed., 30 July. Simon's Town: South African Navy Printing Press.

South African Navy. 1994. Curriculum for the Course: Military Training for Ratings Part 2. Pretoria: SA Naval Headquarters.

South African Navy. 1995a. Curriculum for the Course: Leadership Programme. Pretoria: SA Naval Headquarters.

South African Navy. 1995b. Curriculum for the Course: Seamanship Part 1. 3 May. VSH/R/103/2/3/SAE1. Pretoria: SA Naval Headquarters.

South African Navy. 1996. Curriculum for the Course: Military Training for Ratings Part 1. Pretoria: SA Naval Headquarters.

South African Navy. 2000. Curriculum for the Course: Military Training for Ratings Part 3. October. Pretoria: Chief of Joint Training.

Spitzer, D.R. in Zielinski, D. 1996. Making Training Pay Off on the Job. Minneapolis: Lakewood Books.

Steyn, P. 1999. Message from the Secretary of Defence. SALUT, May; Vol 6(5), 13.

Suid-Afrikaanse Geneeskundige Diens Akademie. 1997. Kurrikulum: BASIESE MILITÊRE OPLEIDING. 5 Februarie. Voortrekkerhoogte: Suid-Afrikaanse Geneeskundige Diens Akademie.

Suid-Afrikaanse Infanteriebataljon. 2000. Bevelvoerdersvoordrag. Kimberley: 3 Suid-Afrikaanse Infanteriebataljon.

Suid-Afrikaanse Infanteriebataljon. 2001a. Bevelvoerdersvoordrag. Kimberley. 3 Suid-Afrikaanse Infanteriebataljon.

Suid-Afrikaanse Infanteriebataljon. 2001b. Kostes vir Kursusse. Kimberley. 3 Suid-Afrikaanse Infanteriebataljon.

Suid-Afrikaanse Infanteriekorps. 1991. Kurrikulum vir Kursus: Regimente Oenderoffisierskursus. Kimberley. 3 Suid-Afrikaanse Infanteriebataljon.

Suid-Afrikaanse Leër. 1984. Prècis vir Kursus: Wagte en Skildwagte in die Suid-Afrikaanse Leër. September. Pretoria: SA Leërhoofkantoor.

Suid-Afrikaanse Leër. 1989. Prècis vir Kursus: Brandbestryding in die Suid-Afrikaanse Leër. Suid-Afrikaanse Leër GS4/13, Oktober 1989. Pretoria: Hoof van Leërstaf Logistiek.

Suid-Afrikaanse Leër. 1993a. Kurrikulum vir die Kursus: TEIN Stedelike Opleiding vir alle Korpse. H/LEËR/DOPL/B/103/1, 1 November. Pretoria: Direkteur Opleiding.

Suid-Afrikaanse Leër. 1993b. Kurrikulum vir die Kursus: Basiese Opleiding (Mans) vir die Voltydse Mag/Deeltydse Mag. H/LEËR/DOPL/B103/8/5, 7 Augustus. Pretoria: Direkteur Opleiding.

Suid-Afrikaanse Leër. 1997. Kurrikulum vir die Kursus: Vakopleiding vir alle Korpse en die Suid-Afrikaanse Leër VMD Leiersgroep en Nieleiersgroep. H/LEËR/DOPL/B103/2/6, Desember. Pretoria: Direkteur Opleiding.

Suid-Afrikaanse Leër. 1998. Kurrikulum vir die Kursus: Adjutant-Offisiersontwikkeling vir Staande- en Deeltydse mag Adjutant-Offisiere van die Suid-Afrikaanse Leër. H/LEËR/D OPL/B/103/2/6, April. Heidelberg: Leërgimnasium.

Suid-Afrikaanse Leër Gevegskool. 2000. Kurrikulum vir die Kursus: Senior Onderoffisier Opsdienste. SA LEËR GEVEGSKOOL/B/103/10/3. Lohatla: Suid-Afrikaanse Leër Gevegskool.

Suid-Afrikaanse Leër Gevegsopleidingsentrum. 2001. Doktorale Navorsing : Terugvoer. 23 Oktober. SA ACTC/103/10/3. Lohatla: Suid-Afrikaanse Leër Gevegsopleiding-sentrum.

Suid-Afrikaanse Lugmagginnasium. 2000. Ontstaan van die Lugmagginnasium. Valhalla: Suid-Afrikaanse Lugmagginnasium.

Suid-Afrikaanse Lugmagginnasium. 2001. Opleidingskoste vir Basiese- en Oriënteringskursusse. Valhalla: Suid-Afrikaanse Lugmagginnasium.

Suid-Afrikaanse Lugmagkollege. 1998. Suid-Afrikaanse Lugmagkollege: Geskiedenis 1949 tot 1998. Thaba Tshwane: Suid-Afrikaanse Lugmagkollege.

Suid-Afrikaanse Nasionale Weermag. 1996. Militêre Ontwikkeling van die Onder-Offisier en Adjudant-Offisier in die Suid-Afrikaanse Nasionale Weermag: Projek ALBATROS. 14 Maart. Pretoria: Verdedigingshoofkwartier.

Suid-Afrikaanse Panterskool. 1991. Eschelonon-bevelvoerders. Deel II. Bloemfontein: Suid-Afrikaanse Panterskool.

Suid-Afrikaanse Vloot. 1991. Die Staandemag-bevorderingsbeleid. 4 Desember, VSH/B/105/15/B. Pretoria: SA Vloothoofkwartier.

Suid-Afrikaanse Vloot. 1992. Suid-Afrikaanse Vloot se Algemene Regulasies 1C. Simonstad: Suid-Afrikaanse Vlootdrukpers.

Suid-Afrikaanse Vloot. 1995. Staandemag-bevorderingsbeleid, VSH/B/105/15/B.

Suid-Afrikaanse Weermag. 1980. Suid-Afrikaanse Weermag-dragvoorskrifte, Log 2, Vol 4.

Suid-Afrikaanse Weermag. 1983. Militêre Woordeboek (MW): Suid-Afrikaanse Weermag.

Suid-Afrikaanse Weermag. 1988. Die Suid-Afrikaanse Weermag: Oorsig. Durban: Walker-Ramus Trading.

Suid-Afrikaanse Weermag. 1989. Die Suid-Afrikaanse Weermag: Oorsig. Durban: Walker-Ramus Trading.

Suid-Afrikaanse Weermag. 1990. Die Suid-Afrikaanse Weermag: Oorsig. Durban: Walker-Ramus Trading.

Suid-Afrikaanse Weermag. 1991. Die Suid-Afrikaanse Weermag: Oorsig. Durban: Walker-Ramus Trading.

Suid-Afrikaanse Weermag. 1993. Reëls vir Militêre Skryfwyse. 26 Julie.

Suid-Afrikaanse Weermag. 1994. Dril alle wapens in die Suid-Afrikaanse Weermag. 1ste uitgawe. Pretoria: 1 Militêre Drukeenheid.



Swanson, R.A. 1996. Analysis for Improving Performance: Tools for Diagnosing Organizations and Documenting Workplace Expertise. San Francisco: Berret-Koehler.

Theart, C. 2000. Bestuursontwikkelingsbehoefte in die Suid-Afrikaanse Lugmag; 'n Vergelykende navorsing van die persepsies van die vier kultuurgroepe. BULLETIN for Education Technology, Jul-Dec; Vol 24(1). Pretoria. South African National Defence Force for Educational Technology.

Torgerson, D. 1986. Between knowledge and politics: three faces of policy analysis. Policy Sciences, 19.

Unie van Suid-Afrika. 1912. Wettens van de Zuid-Afrika: Zuid-Afrikaanse Verdedigingswet, 1912 (Wet No 13 van 1912). Kaapstad: Goevermentsdrukker.

Van den Aardweg, E.M. & Van den Aardweg, E.D in Meyer, J.H. 1997. Kriteria vir die ontwikkeling van onderrigvaardighede en -tegnieke vir 'n interaktiewe afstandsonderrigprogram. Ongepubliseerde Magister-tesis, Randse Afrikaanse Universiteit.

Van der Merwe, K. 1996. Die Suid-Afrikaanse LEËR-GEVEGSKOOL Ontstaan en ontwikkeling: 1978 tot 1996. Pretoria: Perskor.

Van der Walt, G & Knipe, A. 1998. Project Management for strategic change and upliftment. Johannesburg: International Thomson Publishing.

Van der Westhuizen, A. 1995. Still rated as the Best; Potential leader, the Army Gymnasium wants You. SALUT, August; Vol 2(8). Pretoria: SA Department of Defence.

Van der Westhuizen, O. 2000. Heidelberg: Suid-Afrikaanse Leërgimnasium. Onderhoud, Julie; Instrukteur Junior Onderoffisierson ontwikkelingskursus.

Van der Westhuizen, O. 2001. Heidelberg: Suid-Afrikaanse Leërgimnasium. Onderhoud, Julie; Instrukteur Junior Onderoffisierson ontwikkelingskursus.

Van Niekerk, C.G. 1996. NCO Formative Leadership Precip: NCO Formative Leadership. August. Pretoria: SA Army College.

Van Niekerk, W. 2000. Pretoria: Departement van Verdediging. Onderhoud, September; Menslikehulpbronbeplanning.

Van Niekerk, W. 2001. Pretoria: Departement van Verdediging. Onderhoud, September; Menslikehulpbronbeplanning.

Van Zyl, J.M. 1994. 'n Ondersoek na die funksie van die stelselteorie in die ontwerp van 'n basisteorie vir Kruiskulturele Pastorie. Ongepubliseerde Magister-tesis, Universiteit van Stellenbosch.

Verster, L. 2000. Valhalla: Suid-Afrikaanse Lugmagginnasium. Onderhoud, Julie; Instrukteur Basiese Militêre Opleiding.

Viljoen, A. 1999. RIGLYNE VIR DIE ONTWIKKELING VAN 'n AFSTANDSONDERRIGSTELSEL AS VORM VAN GEÏNDIVIDUALISEERDE OPLEIDING IN DIE SUID-AFRIKAANSE NASIONALE WEERMAG. November. Pretoria: Universiteit van Suid-Afrika.

Walkinshaw, G.C. 1997. Was die opleiding suksesvol? BULLETIN for Education Technology, Vol 15(1). Pretoria. South African National Defence Force for Educational Technology, 26-32.

Watt, G. 1994. in Mostert, E. 1998. Beleidskwessieanalyse van die toelatingstelsel by die Durbanville Gemeenskapsgesondheidsentrum. Ongepubliseerde MPA-tesis, Universiteit van Stellenbosch.

Watson, E.J. 2002. Pretoria. Logistics Formation. Telephone conversation, March; Heraldry.

Weller, B. 2000. Presentation: The SANDF's INSTRUCTOR CORPS. Pretoria: Colet.

Werther, W.B. (JR) & Davis, K. 1985. Personel Management and Human Resources. New York: McGraw-Hill.

Wissink, H.F. 1990. Policy Analysis in Public Administration. Stellenbosch: University Publishers.

Woods, I.E. 2001. Saldanha: SAS SALDANHA Interview, August; Instructor.

Yukl, G. 1998. Leadership in Organisations. State Univesity of New York: Prentice-Hall.

CODE OF CONDUCT**FOR UNIFORMED MEMBERS OF THE SOUTH AFRICAN NATIONAL DEFENCE FORCE**

I pledge to serve and defend my country and its people in accordance with the Constitution and the law and with honour, dignity, courage and integrity.

I serve in the SANDF with loyalty and pride, as a citizen and a volunteer.

I respect the democratic political process and civil control of the SANDF.

I will not advance or harm the interests of any political party or organisation.

I accept personal responsibility for my actions.

I will obey all lawful commands and respect all superiors.

I will refuse to obey an obviously illegal order.

I will carry out my mission with courage and assist my comrades-in-arms, even at the risk of my own life.

I will treat all people fairly and respect their rights and dignity at all times, regardless of race, ethnicity, gender, culture, language or sexual orientation.

I will respect and support subordinates and treat them fairly.

I will not abuse my authority, position or public funds for personal gain, political motive or any other reason.

I will report criminal activity, corruption and misconduct to the appropriate authority.

I will strive to improve the capabilities of the SANDF by maintaining discipline, safeguarding property, developing skills and knowledge, and performing my duties diligently and professionally.

RULES OF WAR

In situations of armed conflict I will abide by the rules of international humanitarian laws as contained in the Geneva Convention:

I will fight only enemy combatants and attack only military objectives.

I will employ methods of attack to achieve the military objective with the least amount of harm to civilian lives and property.

I will not attack or harm enemy personnel who surrender. I will disarm them and treat them as prisoners of war.

I will not kill, torture or abuse prisoners of war.

I will not alter weapons or ammunition for the deliberate purpose of increasing suffering.

I will collect and care for the wounded, shipwrecked and sick, whether friend or foe.

I will treat all civilians humanely.



I will not tolerate or engage in rape or looting.

I will respect all cultural objects and places of worship.

I will respect all persons and objects bearing the Red Cross, Red Crescent and other recognised symbols of humanitarian agencies.

I understand that disobeying these rules is a crime. It dishonours military personnel and their country, and makes them liable to punishment as war criminals. I will therefore report any violation of the rules to my superiors.

DIE CREDO VAN DIE ADJUDANT-OFFISIER

Ek as Adjutant-Offisier is die verpersoonliking van gesag en regverdigheid. Ek is 'n kenner op die gebied van die militêre lewe, tradisies en beleid.

As leier beskik ek oor daardie eienskappe en kwaliteite wat my onderskei van die onderoffisiersgeledere.

Deur my bekwaamheid, ondervinding en deeglike kennis van militêre werksaamhede, vorm ek die baie belangrike skakel tussen offisiere en manskappe. Dit is dus vir my belangrik om die vertroueling van beide offisiere en manskappe te wees.

Hulle kan op my staat maak as raadgewer vir die manskappe, adviseur vir die offisiere. Aangesien ek as Adjutant-Offisier die middelpunt van die militêre milieu is, onderneem ek om:

alle beleid nougeset na te kom en
te sorg dat dit nagekom word;

die voorbeeld te stel op alle vlakke van dissipline,
gedrag, stipelikeid en effektiwiteit;

met die moed van my oortuiging my mening
op verantwoordelike wyse te lug;

as vaderfiguur alle jong onderoffisiere
met geredelike advies te bedien;

aan my meerderes die nodige eerbied
en gehoorsaamheid te betoon;

Ek is nie slegs 'n Onderoffisier nie, maar 'n

ADJUDANT-OFFISIER

**DIE CREDO
VAN DIE ONDEROFFISIER**

Niemand is meer professioneel as ek nie. Ek is 'n onderoffisier, 'n leier van manne. Ek besef dat ek as 'n onderoffisier lid is van 'n geërde korps wat bekend staan as die "Ruggraat van die Suid-Afrikaanse Nasionale Weermag".

Ek is trots op die onderoffisiërskorps en my gedrag sal te alle tye sodanig wees dat dit tot eer van die korps,

die Nasionale Weermag en my land sal strek ongeag die situasie waarin ek my bevind.
Ek sal nie my rang of posisie misbruik om plesier, wins of persoonlike veiligheid te verkry nie.

My leuse is bekwaamheid. Twee basiese verantwoordelikhede sal altyd by my voorrang geniet: die vervulling van my roeping en die welsyn van my manne. Ek sal daarna streef om taktiese en tegniese meesterskap te handhaaf.

Ek is bewus van my rol as 'n onderoffisier. Ek sal die verantwoordelikhede, wat eie aan die rol is, vervul.

Alle soldate is geregtig op voortreflike leierskap: ek sal die leierskap verskaf. Ek ken my manne en ek sal altyd hulle belang bo my eie stel.

Ek sal regverdig en onpartydig wees met die aanbeveling van beide beloning en straf.








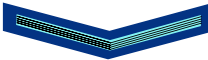
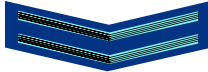

















Die offisiere in my eenheid sal genoeg tyd hê om hulle verpligtinge na te kom; hulle sal nie nodig hê om myne na te kom nie.

Ek sal sowel hulle respek en vertroue as dié van my manne waardig wees. Ek sal lojaal wees aan diegene saam met wie ek dien, synde hulle seniors, gelykes of ondergeskiktes.

Ek sal inisiatief aan die dag lê deur korrek op te tree indien daar nie bevele gegee is nie. Ek sal my integriteit nie laat aantas nie. Ek sal nooit vergeet, of my kamerade toelaat om te vergeet, dat ons professionele onderoffisiere is nie - Leiers van Manne!

Vertaal uit *Armed Forces*, Januarie 1976

RANGSTRUKTURE TEN OPSIGTE VAN DIE SUID-AFRIKAANSE NASIONALE WEERMAG-ONDEROFFISIERS

						
Onderkorporaal	Korporaal	Sersant	Stafsersant	Adjutant-offisier klas 2	Adjutant-offisier klas 1	
						
Onderkorporaal	Korporaal	Sersant	Vlugsergeant	Adjutant-offisier klas 2	Adjutant-offisier klas 1	
						
Bevare Seeman	Baasseeman	Bootsman	Eerste Bootsman	Adjutant-kffisier klas 2	Adjutant-offisier klas 1	
						
Onderkorporaal	Korporaal	Sersant	Stafsersant	Adjutant-offisier klas 2	Adjutant-offisier klas 1	